

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий

Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы

Теория и практика учета выплат по среднему заработку

УДК 657.1:657.32

Студент

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|--|---------|------|
| 3Б2А | Харьковская Анастасия Владимировна | | |

Руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------|-------------------------------|-----------------------------------|---------|------|
| Доцент | Арцер Татьяна Владимировна | Кандидат экономических наук | | |

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

| Зав. кафедрой | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------|-----------------------------------|---------------------------------|---------|------|
| Профессор | Барышева Галина Анзельмовна | Доктор экономических наук | | |

Томск - 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

| Код результата | Результат обучения (выпускник должен быть готов) |
|---|--|
| Профессиональные компетенции | |
| ПК-14 | Осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки |
| ПК-15 | Формировать бухгалтерские проводки по учету источников и итогам инвентаризации и финансовых обязательств организации |
| ПК-16 | Оформлять платежные документы и формировать бухгалтерские проводки по начислению и перечислению налогов и сборов в бюджеты различных уровней, страховых взносов - во внебюджетные фонды |
| ПК-17 | Отражать на счетах бухгалтерского учета результаты хозяйственной деятельности за отчетный период, составлять формы бухгалтерской и статистической отчетности, налоговые декларации |
| ПК-18 | Организовывать и осуществлять налоговый учет и налоговое планирование организации |
| Общепрофессиональные компетенции | |
| ОПК-1 | Решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности |
| ОПК-2 | Осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач |
| ОПК-3 | Выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы |
| ОПК-4 | Находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность |
| Общекультурные компетенции | |
| ОК-1 | Использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции |
| ОК-2 | Анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции |
| ОК-3 | Использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности |
| ОК-4 | Коммуникация в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия |
| ОК-5 | Работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия |
| ОК-6 | Использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности |
| ОК-7 | Способность к самоорганизации и самообразованию |
| ОК-8 | Использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности |
| ОК-9 | Использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций |

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий

Направление подготовки (специальность) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

| Группа | ФИО |
|--------|------------------------------------|
| ЗБ2А | Харьковская Анастасия Владимировна |

Тема работы:

| | |
|--|----------------------|
| Теория и практика учета выплат по среднему заработку | |
| Утверждена приказом директора (дата, номер) | №942/с от 09.02.2016 |

| | |
|--|--|
| Срок сдачи студентом выполненной работы: | |
|--|--|

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

| | |
|--|--|
| Исходные данные к работе | Исходными данными для работы послужили различные плановые документы, данные бухгалтерского, оперативного и статистического учета ООО «Стрежовой теплоэнергоснабжение» за 2015 - 2016 годы. |
| Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов | Основы учета выплат по среднему заработку. Учет средних выплат на примере предприятия ООО «СТЭС». |
| Перечень графического материала | |
| Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы | |
| Раздел | Консультант |
| Раздел «Социальная ответственность» | Криницына Зоя Васильевна |

| | |
|--|------------|
| Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику | 25.01.2016 |
|--|------------|

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Задание выдал руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------|----------------------------|-----------------------------|---------|------|
| Доцент | Арцер Татьяна Владимировна | Кандидат экономических наук | | |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|------------------------------------|---------|------|
| ЗБ2А | Харьковская Анастасия Владимировна | | |

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа _____ 98 _____ с, _____ 1 _____ рис., _____ 15 _____ табл.,
_____ 36 _____ источников, _____ 10 _____ прил.

Ключевые слова: Бухгалтерский учет, среднедневная заработная плата, средний заработок, учет среднего заработка

Объектом исследования является (ются) Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой теплоэнергоснабжение».

Цель работы - исследование учета и выплат по среднему заработку на примере ООО «Стрежевой теплоэнергоснабжение».

В процессе исследования проводились изучения нормативных документов предприятия, данных бухгалтерского учета, учебная литература, периодические издания.

В результате исследования в учете выплат по среднему заработку были найдены некоторые ошибки, а также предложены меры по нормализации учета.

Степень внедрения: Предложенные в дипломной работе меры по улучшению учета на предприятии, помогут стабилизировать учет, а также помогут в устранении типичных ошибок, при учете среднего заработка.

Область применения: Коммерческие предприятия различных организационных форм

Экономическая эффективность/значимость работы: Изучен учет выплат по среднему заработку. В результате исследования теоретические и практические аспекты, были выявлены типичные ошибки, а также предложены меры по их устранению.

В будущем планируется защита магистерской диссертации по данному направлению.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями;

Заработная плата - основной источник дохода персонала организации;

Средний заработок - средняя величина заработной платы работника за определенный период времени.

Сокращения русских слов выполняются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.12-2011.

Список используемых обозначений и сокращений:

СДЗ – среднедневной заработок;

ЗП – заработная плата;

О – сумма отпускных;

Д – количество календарных дней отпуска;

Д-т – Дебет;

К-т – Кредит;

МРОТ – Минимальный Размер Оплаты Труда;

ФСС – Фонд Социального Страхования;

НДФЛ – Налог на Доходы Физических Лиц;

СЧЗ – среднечасовой заработок;

РВ – работа в выходной день;

Сумм.выпл. – сумма выплат;

СЗ – средний заработок.

Оглавление

| | |
|--|----|
| Введение..... | 9 |
| Обзор литературы..... | 11 |
| Объект и методы исследования | 12 |
| 1 Основы учета выплат по среднему заработку..... | 14 |
| 1.1 Виды выплат рассчитываемых по среднему заработку | 14 |
| 1.2 Расчет и бухгалтерский учет отпускных выплат..... | 18 |
| 1.3 Расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за детьми до 1,5 лет..... | 26 |
| 1.4 Расчет выплат при командировках..... | 29 |
| 1.5 Расчет среднего заработка при учебном отпуске и простоях..... | 32 |
| 1.6 Документальное оформление выплат по среднему заработку | 35 |
| 1.7 Особенности учета расчетов по среднему заработку..... | 37 |
| 2 Учет средних выплат на примере предприятия ООО «СТЭС»..... | 43 |
| 2.1 Краткая характеристика предприятия..... | 43 |
| 2.2 Учет выплат среднего заработка на предприятии ООО «СТЭС»..... | 45 |
| 2.3 Основные ошибки и рекомендации по оптимизации учета среднего заработка | 54 |
| Социальная ответственность..... | 59 |
| Заключение | 70 |
| Список публикаций студента..... | 73 |
| Список использованных источников | 74 |
| Приложение А | 78 |
| Копия приказа о направлении работника в командировку..... | 78 |
| Приложение Б..... | 79 |
| Копия бухгалтерской справки | 79 |
| Приложение В..... | 80 |
| Копия приказа о предоставлении отпуска работнику | 80 |
| Приложение Г | 81 |

| | |
|--|----|
| Копия записки-расчета о предоставлении отпуска работнику | 81 |
| Приложение Д..... | 83 |
| Копия приказа о прекращении трудового договора с работником..... | 83 |
| Приложение Е..... | 84 |
| Копия записки-расчета при прекращении трудового договора с работником... | 84 |
| Приложение Ж..... | 86 |
| Копия больничного листа и копия бухгалтерской справки по расчету больничного листа..... | 86 |
| Приложение И | 88 |
| Копия приказа о предоставлении отпуска по беременности и родам | 88 |
| Приложение К..... | 89 |
| Копия листа нетрудоспособности (по беременности) и копия бухгалтерской справки по расчету больничного листа | 89 |
| Приложение Л..... | 91 |
| Копия справки по беременности | 91 |

Введение

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

С расчетом среднего заработка сталкивается любой бухгалтер, и немалое число особенностей и нюансов в законодательно установленном порядке такого расчета иногда вызывает вопросы не только у новичков, но и у специалистов с многолетним опытом работы в сфере бухгалтерского учета.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что тема дипломной работы является актуальной, так как в связи с большим количеством расчетов и нюансов, бухгалтерами допускается много ошибок при расчете по среднему заработку и в настоящее время тема дипломной работы занимает важное место в изучении вопросов бухгалтерского учета и анализа хозяйственной деятельности на современных предприятиях.

Целью дипломной работы является исследование учета и выплат по среднему заработку на примере ООО «Стрежевой теплоэнергоснабжение».

В соответствии с целью выпускной квалификационной работы основными ее задачами являются:

1. рассмотреть основы учета выплат по среднему заработку;
2. рассмотреть учет средних выплат на примере предприятия ООО «СТЭС».

Объектом исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой теплоэнергоснабжение».

Предметом исследования являются особенности учета выплат по среднему заработку.

Для решения вышеперечисленных задач были использованы различные плановые документы, данные бухгалтерского, оперативного и статистического учета ООО «Стрежевой теплоэнергоснабжение» за 2014 - 2015 годы.

Научная новизна исследования заключается в обосновании и уточнении теоретических и методических положений по учету среднего заработка, а также разработке практических рекомендаций по его совершенствованию.

Работа представлена в двух главах. В первой части рассмотрены теоретические аспекты учета выплат по среднему заработку, в том числе виды выплат и их документальное оформление, а также главные вопросы по особенностям учета. Изучен аналитический и синтетический учет по средним выплатам.

Во второй части проведён анализ учета выплат по среднему заработку на предприятии ООО «Стрежевой теплоэнергоснабжение».

Базой исследования послужили учебные пособия и практикумы ведения учета расчетов с персоналом по оплате труда на современном этапе, набор нормативных документов и рекомендаций, а также журнальные статьи из основных экономических изданий по бухгалтерскому учету.

Практическая значимость работы заключается в предоставлении заинтересованному пользователю информации по учету выплат по среднему заработку, возможности произвести самостоятельно расчеты относительно расчетов по отпуску, командировке, при болезни, по беременности и родам и по уходу за детьми до 1,5 лет.

Выводы и предложения, сформулированные в исследовании, могут быть использованы: внешними заинтересованными пользователями при анализе выплат по среднему заработку, так же внутренними заинтересованными пользователями при расчете выплат по среднему заработку.

Обзор литературы

При написании данной работы были использованы научная и учебно-методическая литература, статьи в периодических изданиях, нормативно-законодательные акты Российской Федерации.

Основными источниками, раскрывающими теоретические основы учета выплат по среднему заработку, явились работы Анциферова И.В., Астахов В.П., Бабаев Ю.А., Бачуринская И.Н., Горячих С.П., Зонова А.В., Безруких П.С., Комиссарова И.П., Беликова Т.Н., Минаева Л.Н. В данных источниках подробно рассмотрены понятия заработная плата, средний заработок, виды выплат рассчитываемых по среднему заработку.

На основе работ «Всё о заработной плате и кадрах» Беликова Т.Н., Минаева Л.Н., «Учет труда и заработной платы. Больничный лист» Бочкова Л., «Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности» Вакуленко Т.Г., Фомина Л.Ф., «Бухгалтерский учет и финансово-экономический анализ» Кондраков Н. П., «Учет труда и заработной платы. Расчет пособий из МРОТ» Шилкин С. подробно рассмотрены особенности учета выплат по среднему заработку.

Для разработки рекомендаций по оптимизации учета выплат по среднему заработку для устранения текущих ошибок в исследуемой организации на основе статей в специализированной российской периодической печати («Главбух. Практический журнал для бухгалтера», «Справочник руководителя образовательного учреждения №1»).

Объект и методы исследования

Объектом исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой теплоэнергоснабжение».

Границей объекта исследования являются особенности учета выплат по среднему заработку.

Методы подразделяются на общие и специальные. Общие методы, в отличие от специальных, применяются во всех существующих науках, и их разделяют на практические и теоретические.

Теоретические методы служат для систематизации фактического материала.

Теоретические методы исследования:

1. Анализ – разложение предмета или явления на свойства и признаки с целью их изучения.

2. Классификация – деление на группы по какому-либо определенному признаку.

3. Синтез – метод, противоположный анализу. При синтезе происходит соединение отдельных элементов (свойств, признаков и т.д.) в единое целое

4. Дедукция – метод, в ходе которого вывод о предмете и явлении делается на основании множества частных признаков.

5. Обобщение – метод, похожий на дедукцию. На основании множества признаков делается общий вывод о предмете и явлении.

В работе методы анализа и классификации использованы при разложении темы учета выплат по среднему заработку на виды.

Синтез использован в практической части, где теоретические знания применяются для расчётов конкретных ситуаций.

Дедукция, как и обобщение применяются в заключении, где делаются выводы по проделанной работе.

Практические методы связаны непосредственно со сбором каких-либо

данных об объекте, с анализом результатов. С помощью этих методов обычно описывают, а также выявляют новые предметы и явления, выявляют закономерности и доказывают гипотезы.

В работе были использованы:

Сравнение – используется для сравнения двух или нескольких предметов по определенному признаку.

Сравнение было использовано при анализе правильности выполнения расчетов в организации и тем, как они должны быть выполнены по ТК РФ.

Измерение – точный метод, основанный на определении числовых значений каких-либо показателей.

Измерение было применено при расчете выплат по среднему заработку.

1 Основы учета выплат по среднему заработку

1.1 Виды выплат рассчитываемых по среднему заработку

Заработная плата - основной источник дохода персонала организации, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда.

Средний заработок - средняя величина заработной платы работника за определенный период времени [1].

В Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В числе основных принципов трудового права Трудовой кодекс предусматривает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [1].

В Российской Федерации издается большое количество законодательных актов и других документов федерального и регионального уровня по вопросам труда и заработной платы. В Конституции РФ, которая является главным законодательным документом России, имеются статьи, полностью посвященные труду в стране. Так, ст. 34 Конституции РФ определяет, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности, но при этом не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию. Конституция РФ утверждает, что труд свободен (ст. 37). Каждый имеет право свободно распоряжаться своими трудовыми навыками и умениями, выбирать род деятельности или профессию.

Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального месячного размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гражданину гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплаченный ежегодный отпуск [2].

Конституция РФ определяет виды социальной защиты граждан страны: каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законодательством [1].

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда в организациях является Трудовой кодекс Российской Федерации, который вступил в действие с 1 февраля 2002 г. Выполнение установленных в его статьях правил является обязательным для всех руководителей и работников РФ независимо от форм собственности и вида деятельности. Нарушение любой статьи Трудового кодекса РФ является серьезным противозаконным действием и карается в административном или уголовном порядке.

В современных условиях рыночной экономики все условия оплаты труда работников, входящие в компетенцию предприятия, должны быть зафиксированы в коллективном договоре предприятия, имеющем статус юридического документа.

Как правило, средний заработок выплачивается работнику за то время, когда он не находится на предприятии, а работодатель в соответствии с законодательством обязан оплачивать этот период в таблице 1.

Таблица 1 - Оплата рабочего времени по среднему заработку

| | |
|--|---------------------|
| Средний заработок выплачивается из средств работодателя в случаях | Основание: ТК РФ |
| пребывания работника в ежегодном очередном отпуске (в том числе в дополнительном отпуске) | ст. 114 |
| пребывания работника в учебном отпуске | ст. 173-176 |
| выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении | ст. 127 |
| выплаты выходного пособия при увольнении и последующих выплат на период трудоустройства | ст. 178 |
| при переводе на более легкий труд по состоянию здоровья | ст. 182 |
| при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника | ст. 182 |
| при направлении на медицинское обследование работникам, обязанным в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование | ст. 185 |
| при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов (за дни сдачи) | ст. 186 |
| при направлении на курсы повышения квалификации с отрывом от производства | ст. 187 |
| при перерывах для кормления ребенка (детей) (включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка) | ст. 258 |
| при незаконном увольнении работника и восстановлении его судом (выплата за вынужденный прогул) | ст. 396 |
| при направлении в служебные командировки | ст. 167 |
| при выполнении государственных и общественных обязанностей в рабочее время | ст. 171, 172 |
| при переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя (за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе) | ст. 74 |
| при переводе по производственной необходимости на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе) | ст. 74 |
| при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу | ст. 155 |

Порядок расчета среднего заработка отражён на рисунке 1.

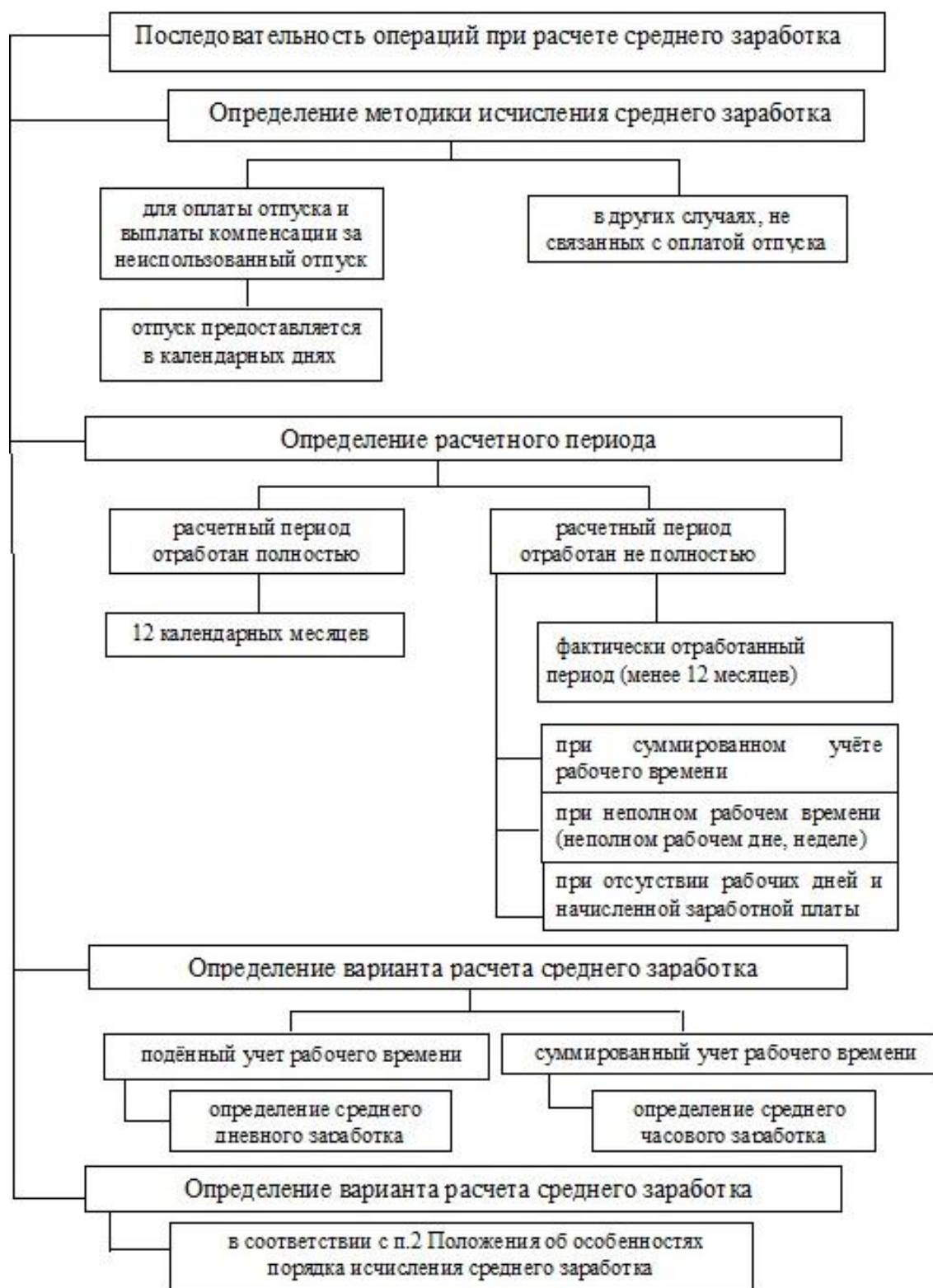


Рисунок 1 – Порядок расчета среднего заработка

1.2 Расчет и бухгалтерский учет отпускных выплат

Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность составляет 28 календарный дней. Право на очередной отпуск у работника возникает через шесть месяцев непрерывного труда в организации. За второй и последующие годы, отпуск работник может взять в любое время года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в организации.

Во время отпуска за работников сохраняется средний заработок, расчет которого определен ТК РФ.

Для того чтобы отправить сотрудника в законный оплачиваемый отпуск, бухгалтеру нужно провести ряд последовательных операций.

Порядок расчета отпускных зависит от того, полностью ли отработан расчетный период.

Отпускные рассчитываются исходя из среднедневного заработка сотрудника (СДЗ), рассчитывается по формуле(1).

$$\text{СДЗ} = \frac{\text{ЗП (за расчетный период)}}{12 * 29,3}, \quad (1)$$

где ЗП – Заработная плата за расчетный период - это общая сумма учитываемых выплат, за 12 месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска;

29,3 – установленное для расчета среднемесячное число календарных дней.

Расчетным периодом для определения отпускных считаются 12 полных календарных месяцев, предшествующих тому месяцу, в котором начинается отпуск.

Если в него входят все 12 полных календарных месяцев, для расчета отпускных используется формула (2):

$$\text{О} = \text{ЗП} : 12 \text{ мес.} : 29,3 \text{ дн.} \times \text{Д}, \quad (2)$$

где О – сумма отпускных;

ЗП – сумма начислений работнику за расчетный период;

Д – количество календарных дней отпуска;

29,3 дн. – специальное число, которое означает среднее количество календарных дней в месяце за вычетом праздничных дней.

Рассмотрим данную формулу на примере [6]:

Работник Коврыжкин уходит в отпуск с 05.05.2016 года, продолжительность – 28 положенных дней отпуска. Его оклад составляет 15 000 рублей, надбавка 2 000 рублей. Расчетный период отработал полностью.

Средний дневной доход: $(15\,000 + 2\,000) \times 12 / 12 / 29,3 = 580,2$ руб.

Сумма отпускных: $580,2 \times 28 = 16\,245,73$ руб.

Однако в течение 12 месяцев сотрудник мог быть в отпуске, болеть, не работать из-за простоя или находиться в командировке [3]. В расчетный период не входит время, когда работники:

- получали пособие по временной нетрудоспособности или по беременности и родам;
- имели право на средний заработок согласно российскому законодательству, в числе прочего – в отпуске или командировке (единственное исключение: сотруднице положен средний заработок при перерывах для кормления ребенка, но из расчетного периода эти промежутки не исключаются);
- не трудились из-за простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим ни от руководства, ни от персонала;
- не имели возможности работать из-за забастовки, в которой не принимали участия;
- получали дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами;
- освобождались от работы с сохранением или без сохранения заработка по иным причинам в соответствии с законодательством России. Сюда, например, относятся отпуска за свой счет.

Если сотрудник в месяц отработал сверх своего рабочего графика, например выходил в выходные, то средние выплаты не требуют специальных пересчетов, так как месяц считается полностью отработанным в любом случае.

Но, если в месяце 23 рабочих дня, сотрудник отработал тоже 23 дня, но из них три рабочие субботы, а три дня он не работал – находился на больничном. В этом случае месяц нельзя считать полностью отработанным. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время болезни, а также начисленные за это время суммы. И, следовательно, этот месяц считается отработанным не полностью. При этом неважно, что работник трудился внеурочно.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ) [2]. В расчет отпускных включаются надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам и другие виды выплат.

Если выплачиваются премии, то есть особый порядок расчета отпускных и он зависит от того, какие премии выплачиваются: ежемесячные, квартальные, годовые:

1) Ежемесячные премии, которые начисляются вместе с заработной платой, учитываются полностью. Если премии установлены за достижение каких-либо показателей, то в расчетном периоде они принимаются к учету в однократном размере при достижении такого показателя;

2) Квартальные премии: если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает расчетного периода, то учитывать их нужно в фактически начисленных суммах. Если они начислены за период, превышающий расчетный, то их нужно учесть только в месячной части за каждый месяц расчетного периода;

3) Вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы) и другие вознаграждения по

итогах работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год берутся в расчет независимо от времени начисления вознаграждения.

Если период отработан не полностью, то премию включается в расчет пропорционально отработанному времени за исключением вознаграждений, которые выплачены с учетом фактически отработанного времени [8].

При повышении в организации окладов (тарифной ставки, денежного вознаграждения) средний заработок нужно рассчитать (пересчитать) с учетом коэффициента повышения (коэффициента пересчета). Сделать это необходимо в одном случае: если повышение коснулось всех сотрудников организации (филиала, структурного подразделения) (абз. 1 п. 16 Положения № 922) [3]. Если компания этого не сделает, будут нарушены нормы трудового законодательства. Как следствие, организация может быть оштрафована.

Однако не всякое повышение требует пересчета. Общее правило таково: учитывать рост окладов нужно только при повышении зарплаты в целом по организации, филиалу либо структурному подразделению. Но на практике порой возникают различные ситуации, когда не совсем ясно, по каким правилам делать пересчет и нужно ли его делать вообще.

Разовое повышение. Распространенная ситуация – оклад повышен только одному или нескольким сотрудникам. Или работник переведен на более высокооплачиваемую должность. Рассчитать отпускные следует исходя из фактически начисленных сумм. То есть, если, зарплата выросла только у главбуха, новый оклад берется с момента повышения и пересчет прежних выплат делать не нужно. А если приказом по предприятию увеличены оклады всем сотрудникам бухгалтерии, то в такой ситуации отпускные подлежат корректировке.

Пересчитывать средний заработок нужно при повышении зарплаты в целом по организации, филиалу либо структурному подразделению. Если повышение касается лишь одного работника или даже большинства сотрудников отдела, при расчете отпускных это не учитывается. При этом, с момента повышения, нужно брать в расчет уже новый оклад сотрудника.

Однако, даже при повышении оклада конкретному работнику или при переводе сотрудника на другую, более высокооплачиваемую должность, возможность учесть это повышение остается. Организация вправе прописать в коллективном договоре или ином локальном акте, что для таких случаев расчетный период будет иным. А именно с момента увеличения заработной платы. Основание – часть шестая статьи 139 Трудового кодекса РФ [2].

В разных подразделениях повышение происходит в разное время. В таком случае это повышение нужно учесть при расчете среднего заработка. Ведь рост окладов происходит поэтапно сначала в одних отделах, потом в других (то есть структурных подразделениях организации). При этом никаких дополнительных условий Положение № 922 не предусматривает.

В рамках одного подразделения зарплата повышалась постепенно. Если оклады повышены всем работникам конкретного отдела, но в разные периоды времени. В этой ситуации при расчете среднего заработка повышение учитывать не надо. Ведь в таком случае нельзя говорить о том, что оклады повышены всем работникам структурного подразделения одновременно. И этим часто пользуются работодатели с тем, чтобы не корректировать впоследствии отпускные. Но при этом следует учитывать, что оклады сотрудникам, занимающим одинаковые должности и выполняющим одинаковые обязанности, трудовое законодательство не позволяет повышать в разное время. Ведь работники должны получать равную оплату за труд равной ценности.

Оклады сотрудников были уменьшены, но одновременно введены ежемесячные премии в процентах от оклада и в общей сложности заработок увеличился. В этом случае индексировать средний заработок не нужно. Такой вывод можно сделать на основании все того же пункта 16 Положения № 922 [3]. В нем сказано, что индексировать средний заработок нужно при увеличении именно оклада, а не иных выплат.

Проводки в бухгалтерском учете с созданием резерва можно увидеть в таблице 2.

Таблица 2 – Проводки в бухгалтерском учете с созданием резерва для предстоящей оплаты отпусков [10]

| Д-т | К-т | Операция |
|-----------------------------|------------------|--|
| 20 (23, 25, 26, 29, 44....) | 96 | начислен резерв на оплату отпусков работникам |
| 96 | 70 | начислены отпускные работникам организации |
| 96 | 69-1, 69-2, 69-3 | начислены страховые взносы во внебюджетные фонды и взносы на страхование от несчастных случаев |
| 20(23, 25, 44....) | 96 | сторнирована сумма неиспользованного резерва |

Если выплата отпускных осуществляется без создания резерва, начисление отпускных, единого социального налога и взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отражается в бухгалтерском учете записями, которые представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Проводки в бухгалтерском учете без создания резерва для предстоящей оплаты отпусков [10]

| Д-т | К-т | Операция |
|-----------------------------|------------------|--|
| 20 (23, 25, 26, 29, 44....) | 70 | начислены отпускные работникам организации |
| 20 (23, 25, 26, 29, 44....) | 69-1, 69-2, 69-3 | начислены страховые взносы во внебюджетные фонды и взносы на страхование от несчастных случаев |
| 70 | 68/НДФЛ | удержан НДФЛ |
| 70 | 50 | выплата отпускных работникам |

Нередко отпуск работника приходится на два месяца. В таких случаях организациям необходимо учитывать, что в соответствии с п. 18 ПБУ 10/99 расходы признаются в том отчетном периоде, в котором они имели место, независимо от времени фактической выплаты денежных средств и иной формы осуществления. В расходы текущего месяца включаются только суммы отпускных, относящиеся к этому месяцу. Сумма отпускных, относящаяся к следующему месяцу, в текущем месяце отражается на счете 97 «Расходы будущих периодов» (либо иным способом, принятым в организации и утвержденным приказом по учетной политике).

При увольнении работнику выплачивают денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

Компенсацию за неиспользованный отпуск работодатель обязан выплатить работнику в день увольнения.

Компенсацию не выплачивают, если работник не отработал те дни, за которые ему был предоставлен отпуск. В такой ситуации сумму отпускных, которая приходится на неотработанные дни отпуска, удерживают из заработной платы работника.

Если рабочий год полностью не отработан, то дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев, когда работника увольняют за виновные действия). В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска. Поступить на другую работу, которая будет являться для работника основной, а не работой по совместительству, работник может только после окончания отпуска [11].

Выдача всех причитающихся работнику от работодателя сумм, а также трудовой книжки с внесенной в нее записью об увольнении производится перед уходом работника в отпуск.

Следует обратить внимание на то, что за время болезни в период отпуска с последующим увольнением работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил отпуск на число дней болезни в этом случае не продлевается.

Если сотрудник в рабочем году отработал более 11 месяцев, при увольнении ему полагается полная компенсация за 28 календарных дней отпуска, если же менее 11 месяцев, то количество неиспользованных дней отпуска будет рассчитываться пропорционально отработанному им времени.

При расчете компенсации за неиспользованный отпуск, связанной с увольнением, в частности, учитываются следующие начисления работнику (п. 2 Положения о среднем заработке):

- зарплата;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу во вредных условиях, в ночное время, выходные и праздничные дни и др.);
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате). Это значит, что в расчет среднего дневного заработка входит районный коэффициент (надбавка), поэтому к рассчитанной сумме компенсации за дни неиспользованного отпуска он повторно не применяется;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, ученую степень и т. п.

Кроме того, при исчислении заработка за расчетный период не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (например, материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха).

1.3 Расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за детьми до 1,5 лет

Расчет пособий по временной нетрудоспособности регламентируется Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" [12].

Пособия по временной нетрудоспособности предоставляются в случаях:

- заболевания или травмы застрахованного лица;
- ухода за больным членом семьи;
- карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- осуществления протезирования по медицинским показаниям;
- долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях.

Если в этих двух календарных годах, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению сотрудника могут быть заменены предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

В средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС. Средний дневной заработок для исчисления пособий определяется путем деления суммы начисленного заработка на 730.

Средний заработок для расчета пособий по временной нетрудоспособности не может быть меньше среднего заработка, рассчитанного исходя из МРОТ [13].

Порядок расчета пособия. За каждый из двух календарных годов, взятых для расчета (для страховых случаев, наступивших в 2016г. обычно это 2014 и 2015 годы), подсчитываем сумму начислений, облагаемых взносами в ФСС.

Отдельно сумму за каждый год сравниваем с предельной базой для начисления страховых взносов за этого год. Например, сумму начислений за 2014 год сравниваем с 624000 руб., а за 2015 - с 670000 руб. За каждый год берем для расчета меньшую из сравниваемых сумм.

Складываем учитываемые суммы за 2 года, делим на 730 - получаем средний дневной заработок.

Сравниваем получившийся средний дневной заработок с дневным заработком, рассчитанным исходя из МРОТ ($\text{МРОТ} * 24 / 730$) и берем максимальное значение. В местностях, где применяется районный коэффициент, МРОТ берется с учетом этого коэффициента.

Определяем сумму к выплате: Средний дневной заработок умножаем на процент в зависимости от стажа (для определения пособия по беременности и родам не в зависимости от стажа берется 100%) и на количество календарных дней нетрудоспособности.

В случае ухода за больным членом семьи учитываем, сколько дней, и в каком размере можно оплатить. В случае заболевания или травмы первые 3 дня оплачиваются за счет работодателя, остальные дни - за счет ФСС.

Рассмотрим данный порядок действий на примере [14]:

В январе 2016 года работник находился на «больничном». Расчетными в этом случае будут два предшествующих года: с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года.

Предположим, что суммы выплат за это время составили 650 000 (в 2014 г.) и 700 000 руб. (в 2015 г.). При этом предельная база для начисления взносов в тех же годах равнялась 624000 руб. (постановление Правительства РФ от 10.12.2012 № 1276) и 670000 руб. (постановление Правительства РФ от 30.11.2013 № 1101) соответственно.

Поскольку фактические выплаты превышали размеры предельной базы,

в расчете учитываются предельные размеры.

Таким образом, средний дневной заработок для расчета «больничного» составит: $(624\,000 \text{ руб.} + 670\,000 \text{ руб.}) / 730 = 1772,6 \text{ руб.}$

Предположим, что работник находился на «больничном» 14 календарных дней (3 дня оплачиваются за счет работодателя, 11 – за счет ФСС РФ), а его страховой стаж составляет 7 лет (следовательно, применяется коэффициент 0,8).

Пособие по временной нетрудоспособности будет рассчитано так:

$1772,6 \text{ руб.} \times 0,8 \times 3 \text{ дн.} = 4254,2 \text{ руб.}$ (за счет средств фирмы);

$1772,6 \text{ руб.} \times 0,8 \times 11 \text{ дн.} = 15598,88 \text{ руб.}$ (за счет ФСС РФ).

Бухгалтерские проводки при расчете больничного листа по временной нетрудоспособности в таблице 4.

Таблица 4 – Бухгалтерские проводки при расчете больничного листа по временной нетрудоспособности

| Содержание операций | Д-т | К-т | Сумма, руб. | Первичный документ |
|--|------|-----|-------------|---|
| Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств организации ($1772,6 \text{ руб.} \times 0,8 \times 3 \text{ дн.}$) | 20 | 70 | 4254,2 | Листок нетрудоспособности, Расчетно-платежная ведомость |
| Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ ($1772,6 \text{ руб.} \times 0,8 \times 11$) | 69-1 | 70 | 15598,88 | Листок нетрудоспособности, Расчетно-платежная ведомость |
| Удержан НДФЛ ($19853,08 \times 13\%$) | 70 | 68 | 2580,9 | Налоговая карточка |
| Выплачено пособие по | 70 | 50 | 17272,2 | Расчетно-платежная |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------|
| временной нетрудоспособности за вычетом удержанного НДФЛ | | | | ведомость |
|--|--|--|--|-----------|

Если страховой стаж менее шести месяцев, то за каждый месяц болезни полагается не более одного МРОТ.

В случае определения пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет расчет происходит по следующим образом: средний заработок за два предыдущих календарных года (не должен превышать за каждый год предельную величину базы для начисления страховых взносов в ФСС: в 2014 году – 624 000 рублей, в 2015 году – 670 000 рублей, то есть для расчетов выбираем сумму, которая меньше) делим на число календарных дней в этом же периоде (исключая периоды временной нетрудоспособности, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, период освобождения от работы с сохранением зарплаты). Получаем средний дневной заработок, который не может быть больше контрольной величины (= сумме предельных величин (см. выше), поделенной на 730) умножаем на 30,4 и умножаем на 40 %.

Постановлением Правительства РФ № 1015 от 2 октября 2014 года внесены изменения в правила подсчета страхового стажа для установления трудовой пенсии - общий период ухода за детьми, включаемый в стаж, увеличен с 3 до 6 лет.

До 2014 года в пенсионный стаж шел период ухода максимум за двумя детьми - по 1,5 года за каждого или три года в целом.

Период страхового стажа по уходу за детьми засчитывается наравне с периодами работы при определении права на пенсию.

1.4 Расчет выплат при командировках

Согласно статье 167 ТК РФ «Гарантии при направлении работников в служебные командировки»: При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной

командировкой.

В ст. 139 ТК РФ, а также в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (Положение) установлен порядок расчета среднего заработка [2], [3].

Для расчета командировочных учитываются только рабочие дни, а не календарные, как для расчета отпускных.

Из расчетного периода исключаются больничные, отпуска, в том числе без содержания, командировки, время простоя и т.д. (см. ст. 139 ТК РФ и п. 5 Постановление Правительства РФ № 922 от 24.12.2007) [2].

При расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, которые применяются у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат за расчетный период, т.е. 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Так как мы говорим о командировке, следовательно, имеем ввиду 12 календарных месяцев перед командировкой.

Сотрудник, находящийся в командировке, за эти дни получает средний заработок. Однако не исключены ситуации, когда средний доход оказывается меньше, чем заработная плата до направления в служебную поездку. В этом случае добровольно осуществляется доплата до фактического заработка.

Еще одним нередким явлением для командировки является поездка в выходной день. При этом выделяют два варианта: 1) длительная командировка, охватывающая выходные дни; 2) направление в командировку в воскресенье или возвращение из поездки в субботу.

При привлечении сотрудника к работе во время служебной командировки, его средняя плата за эти дни не сохраняется. Однако каждый командировочный день оплачивается согласно положениям ст. 153 ТК РФ. При поездке в выходные дни работодатели идут на встречу и дают в дальнейшем отгулы, редко - оплачивают в двойном размере [2].

Для оплаты командировки всем работникам, кроме тех, которым установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний дневной заработок.

Для командировки средний дневной заработок рассчитывается путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 Положения № 922 [2], на количество фактически отработанных в этот период дней. Средний заработок работника будет определяться путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

При командировке оплате подлежат все дни работы по графику, установленному в командирующей организации, которые он не смог отработать в связи с отъездом в командировку и за которые соответственно не получит зарплату. Количество таких дней определяется по таблице учета рабочего времени.

Чтобы определить сумму среднего заработка, следует количество дней командировки, приходящихся на рабочие дни по графику основной работы сотрудника, умножить на средний дневной заработок.

На расчет среднего заработка не влияет, куда был направлен работник, т.е. это может быть командировка по РФ, командировка в страны СНГ или заграничная командировка.

Рассмотрим бухгалтерские проводки в таблице 5.

Таблица 5 – Расчеты с подотчетными лицами [15]

| Д-т | К-т | Операция |
|-----|-----|--|
| 71 | 50 | из кассы выданы в подотчет денежные средства на командировочные расходы сотруднику предприятия |
| 26 | 71 | по авансовому отчету начислены суточные |
| 26 | 71 | по авансовому отчету учтены расходы на проживание |

| | | |
|----|----|---|
| 19 | 71 | отражение суммы НДС |
| 26 | 71 | по авансовому отчету учтены транспортные расходы. |
| 19 | 71 | отражение суммы НДС |

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок (кроме отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск). При этом средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате (п. 13 Положения).

При заграникомандировках важен период, когда работник находится за рубежом, т.е. является он резидентом или нерезидентом в момент начисления среднего заработка для правильного начисления НДФЛ.

Средний заработок, который сотрудник получит за время нахождения в заграникомандировке, будет считаться доходам работника, полученным за пределами РФ, независимо от фактического места нахождения [16].

1.5 Расчет среднего заработка при учебном отпуске и простоях

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Чтобы получить учебный отпуск, сотрудник должен написать заявление в произвольной форме (образец приведен).

Учебные отпуска могут предоставляться работникам как впервые, так уже и имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной

форме [17].

Работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительный учебный отпуск работодатель предоставляет на основании (ч. 4 ст. 177 ТК РФ) [2] его заявления и справки-вызова из учебного заведения по форме, утвержденной приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 г. № 1368 [16]. К заявлению следует приложить справку-вызов, в которой должны быть указаны конкретные сроки предоставления отпуска. Работодатель оплачивает все календарные дни, включая нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период учебного отпуска (п. 14 Положения Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) [2]. Праздничные дни во время учебного отпуска не увеличивают продолжительность учебного отпуска.

Если работник решил получить второе или даже третье образование, по своей инициативе, то тут работодатель вправе решать, предоставить работнику учебный отпуск или нет.

Согласно ст.41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с другими сотрудниками [2].

К таким льготам может быть отнесено предоставление отпуска для сдачи экзаменов при получении второго образования.

Расходы на оплату дополнительно предоставляемых сверх предусмотренных законодательством отпусков работникам не учитываются при исчислении налога на прибыль (п.7 ст. 255, п. 24, 49 ст. 270 НК РФ).

ТК РФ гарантирует предоставление учебного отпуска, только если учебное заведение имеет государственную аккредитацию.

Выплата отпускных сотруднику, который уходит в учебный отпуск, происходят не позднее, чем за три дня до его начала.

Расчет среднего заработка при простое.

Простоем считается время, в течение которого работник находился на работе, но не участвовал в процессе производства.

Простой может произойти [26]:

- по вине работника (например, если действия работника вызвали поломку станка);
- по вине организации-работодателя (например, из-за несвоевременной доставки материалов в цех);
- по иным причинам, не зависящим от работодателя и работника (например, вследствие чрезвычайных обстоятельств).

Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя по вине организации-работодателя оплачивается в размере не менее двух третьей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не ниже двух третьей часовой (дневной) ставки или месячного оклада работника. На время простоя работникам по их просьбе может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Предоставлять такой отпуск принудительно запрещается [27].

Время простоя оплачивается на основании данных табеля учета использования рабочего времени (форма № Т-12 или Т-13) [17]. В табеле указываются часы и дни простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ) [18].

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в

течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 № 90, в ред. от 22.12.2014) [18].

1.6 Документальное оформление выплат по среднему заработку

В каждом отдельном случае для начисления работнику среднего заработка необходим свой перечень документов, по которому работнику будет начислен этот самый заработок. А также, бухгалтер должен отразить выплаты, совершенные им.

Разберем каждый конкретный случай:

1) Расчет отпускных выплат. Здесь может быть несколько вариантов:

- работник уходит в запланированный отпуск;
- работник уходит в отпуск с последующим увольнением;
- работник уходит в отпуск, но время работы его в организации меньше 12 месяцев;
- работник уходит в отпуск без содержания.

Работник уходит в запланированный отпуск.

На основании заявления работника, о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска, бухгалтером составляется «Записка - расчет о предоставлении отпуска работнику» (Унифицированная форма № Т-60) [17]. Также во внимание берутся премии полученные работником в рассчитываемый период. Разовые премии не учитываются в данном случае.

Работник уходит в отпуск с последующим увольнением. На основе того же заявления составляется «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» (Унифицированная форма № Т-61) [17]. Данная форма предусматривает выплаты, которые положены работнику за отпуск. Также, если работник не желает идти в отпуск ему может

быть предоставлена «компенсация за неиспользованный отпуск».

В случае начисления среднего заработка при увольнении, во внимание берется заработок работника за последние полгода. Также составляется «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» (Унифицированная форма № Т-8) [17].

Работник уходит в отпуск, но время работы его в организации меньше 12 месяцев. В данном случае, предоставляется та же форма № Т-60, в расчет берется фактически отработанное время, с момента принятия на работу сотрудника, до момента ухода в отпуск.

Работник уходит в отпуск без содержания. В данном случае организация не несет никаких выплат в отношении работника, так как отпуск работника является неоплачиваемым [28].

2) Расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, и по уходу за детьми до 1,5 лет.

Расчет пособий по временной нетрудоспособности. В данном случае бухгалтер произведет соответствующие выплаты на основании листка нетрудоспособности, предоставленного сотрудником. В данном листе указан период, в котором работник болел (или иные причины). На основании предоставленного листа, бухгалтером составляется специальная справка 4-ФСС.

Данная справка составляется для того, чтобы организация, рассчитав средний заработок, оплатила работнику первые 3 дня, а остальные дни оплатил «Фонд Социального Страхования». В расчет берутся предыдущие 2 года, когда сотрудник отчислял свои средства в «Фонд Социального Страхования».

На основании всех этих документов, бухгалтером составляется приложение к больничному листу, в котором указывается период уплаты за дни, пропущенные по нетрудоспособности или уходу за ребенком. Затем производится расчет среднего заработка, в котором указывается заработная плата за 2 предыдущих года, расчет среднего заработка за рассчитываемый период, а также расчет среднего заработка из МРОТ [29].

Расчет среднего заработка по беременности и родам. В данном случае работницей предоставляется справка, о становлении ее на учет по беременности, прилагается «Листок нетрудоспособности», а также заявление работницы, о предоставлении ей отпуска, на основании «Листка нетрудоспособности», по беременности и родам. На работницу составляется официальный приказ, после которого бухгалтер вправе начислить ей средний заработок.

Для начала на основании «Листка нетрудоспособности» рассчитывается средняя заработная плата. Для выплаты ежемесячного пособия, а также на основе приказа о предоставлении отпуска работнику, бухгалтер насчитывает средний заработок работнику, в счет отпускных.

3) Расчет выплат при командировках. На основе форм: № Т-10а "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении", № Т-11 "Приказ (распоряжение) о поощрении работника", № Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работников", работнику начисляется средний заработок, только за те дни, что он был в командировке [17].

1.7 Особенности учета расчетов по среднему заработку

Особенности учета премий при расчете среднего заработка. В отношении премий и других аналогичных вознаграждений сотрудникам пункт 15 Положения об определении среднего заработка формулирует особый порядок учета при расчете среднего заработка. Он зависит от того, какие премии выплачиваются сотрудникам. Положение предусматривает три варианта:

- ежемесячные;
- за период работы, превышающий один месяц (например квартальные или полугодовые);
- по итогам работы за год, начисленные за календарный год, предшествующий событию, в связи с которым сотруднику выплачивают средний заработок.

Оклад или другой аналогичный заработок сотрудника (например оплата труда за работу в ночное время, праздничные дни или сверхурочную работу) всегда включают в расчет того месяца, за который он начислен. В отношении упомянутых премий это правило действует далеко не всегда. Причем зачастую и учитывают их не в полной сумме.

Ежемесячные премии учитывают в суммах, фактически начисленных в расчетном периоде. При этом в расчет включают не больше одной выплаты за каждый показатель каждого месяца расчетного периода.

Премии за период, превышающий один месяц. В отношении таких премий возможны два варианта. Первый - продолжительность периода, за который они начислены, не превышает расчетного периода. При полностью отработанном рабочем времени их учитывают при подсчете среднего заработка в фактически начисленных суммах. Второй вариант - премии начислены за период, превышающий расчетный. В такой ситуации их учитывают лишь в месячной части за каждый месяц расчетного периода [30].

Годовые премии и премии за период, превышающий год. Пункт 15 Порядка предписывает учитывать в составе среднего заработка лишь премии, начисленные за год, предшествующий событию, в связи с которым средний заработок выплачивается. Дата их начисления значения не имеет. Премии, начисленные за более ранние периоды времени, не учитывают.

Премии при не полностью отработанном рабочем времени. При расчете среднего заработка премии делят на две категории: начисленные пропорционально отработанному времени и начисленные в суммах, не связанных с временем, отработанным сотрудником.

Особенности расчета среднего заработка при повышении оклада (ставки). Повышение оклада или тарифной ставки может произойти [31]:

- в расчетном периоде;
- после расчетного периода, до наступления события в связи с которым работнику выплачивается средний заработок (например, его направления в командировку);

- в период сохранения среднего заработка (то есть в периоде наступления события).

Повышение оклада (ставки) в расчетном периоде. Если оклады повышены всем сотрудникам компании (или ее структурного подразделения, где трудится сотрудник), все выплаты, начисленные в расчетном периоде за время, предшествующее повышению, увеличиваются на специальный коэффициент. Речь идет о тех выплатах, которые учитывают при расчете среднего заработка. Причем даже не все из них. Повышению подлежат [32]:

- тарифные ставки и оклады;
- выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением тех из них, которые определены в диапазоне значений.

Также не подлежат повышению выплаты, которые установлены в абсолютных размерах. Премия не должна индексироваться, если указано, что она выплачивается в определенном размере. Индексировать нужно те суммы, которые повышаются вместе с окладом.

При подсчете среднего заработка надбавка индексироваться не должна. Она учитывается в фактически начисленной сумме (в том числе и за период до повышения выплат работникам).

Если при повышении тарифных ставок или окладов изменяется и перечень ежемесячных выплат к ним (или их размеры), то в расчете коэффициента учитывают и новые, и старые тарифные ставки или оклады, а также ежемесячные выплаты (начисленные в новых и прежних суммах).

Повышение оклада (ставки) после расчетного периода, до наступления события. В данном случае нужно также определить коэффициент индексации. На этот коэффициент увеличивают среднедневной заработок сотрудника, определенный по результатам расчетного периода. Повышение выплат работнику применяют в отношении только тех лиц, которые продолжают трудиться на прежних должностях. При смене должности или профессии средний заработок не увеличивают.

Повышение оклада (ставки) в период сохранения среднего заработка. Если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, то работнику необходимо увеличить часть среднего заработка, выплачиваемого в период того или иного события, в результате которого он за ним сохраняется. Повышение производится с момента повышения до окончания периода события [33].

Особенности определения среднего заработка при отсутствии начислений работнику. В ряде случаев у работника может не быть начислений (отработанных дней) [34]:

- в расчетном периоде;
- как в расчетном периоде, так и до него;
- в расчетном периоде, до него и в периоде наступления события.

Нет начислений (отработанных дней) в расчетном периоде. Если сотрудник не имел фактически начисленной зарплаты или отработанных дней за расчетный период или за период, его превышающий, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, средний заработок определяется исходя из суммы зарплаты, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

Нет начислений (отработанных дней) как в расчетном периоде, так и до него. Возможна ситуация, когда у сотрудника не было начислений (фактически отработанных дней) как в расчетном периоде, так и в периоде, предшествующем расчетному. В такой ситуации его средний заработок определяют исходя из начисленных выплат, участвующих в расчете, и количества отработанных дней в том месяце, в котором ему начисляется средний заработок.

Из пункта 7 Положения, где установлена эта норма, неясно, какое количество дней и какую сумму заработка за этот месяц нужно принимать в расчет: лишь до наступления соответствующего события (направления в командировку, на обучение и т. д.) или как до, так и после.

Нет начислений (отработанных дней) в расчетном периоде, до него и в

периоде наступления события. Если сотрудник не имел фактически начисленной зарплаты или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и в месяце наступления случая, с которым связана выплата среднего заработка, то его определяют исходя из тарифной ставки или оклада работника.

Все эти особенности в той или иной степени влияют на выплату и исчисление среднего заработка. Но каковы бы не были особенности исчисления среднего заработка, все зависит от того, в какой ситуации он был начислен и, конечно же, от того, какова политика организации [35].

Выводы по первой главе: Данные выплаты, рассчитываемые по среднему заработку, имеют некоторые нюансы, которые будут рассмотрены на конкретных примерах во второй части дипломной работы.

Средний заработок неразрывно связан с оплатой труда. От установленной политики организации, а также правильного составления коллективных договоров, зависит, получит ли работник своевременно, причитающиеся ему денежные выплаты. Выплат по среднему заработку не так много, но они очень важны для каждого работника. Так как такие события, как отпуск, командировка, рождение ребенка или болезнь, это часть жизни работника. Если не оплачивать такие «отлучения» от работы должным образом, работники могут потерять мотивацию к своей работе.

Средний заработок, как заработная плата - основной источник дохода персонала организации, с его помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, он используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Поэтому государство уделяет особое внимание правовым основам организации и оплаты труда.

Средний заработок можно рассматривать в нескольких аспектах. Как экономическую категорию, то есть плату за рабочую силу, плату за отработанные прежде часы, вознаграждение за отработанное время (например: отпуск); как юридическую категорию. Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было

дискриминации.

Средний заработок являет собой гарантированный доход при тех или иных ситуациях, которые протекают в рабочей жизни сотрудника, иногда независящие от него самого, такие, как простои, командировки или учебные отпуска. Работник должен быть уверен, что он сможет получить причитающиеся ему денежные средства. Все правовые аспекты данного вопроса направлены, как на пользу работнику, так и работодателю, хотя в большей степени начисление данного заработка склоняется в пользу работника. Государство закрепило все вопросы на законодательном уровне, хотя каждый год вводятся все новые и новые корректировки, означающие, что данный вопрос еще не продуман полностью. Именно поэтому, ежегодно, законы и статьи по исчислению среднего заработка прорабатываются и корректируются вновь [36].

2 Учет средних выплат на примере предприятия ООО «СТЭС»

2.1 Краткая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Стрежовой теплоэнергоснабжение» (далее ООО «СТЭС») создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным Законом от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Общество является коммерческой организацией, уставной капитал 273 тыс. руб., зарегистрировано 09 января 2002 года МИ МНС России №7 по Томской области.

Общество осуществляет свою деятельность на основе профессиональной самостоятельности, хозяйственного расчета и самоокупаемости. Согласно ст. 50 ГК РФ [7] коммерческая организация имеет основной целью получение прибыли. Общество имеет гражданские права и несет гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом.

ООО «СТЭС» имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и личные неимущественные права, несет обязанности и выступает истцом и ответчиком в суде. Общество, в соответствии с действующим законодательством является собственником принадлежащего ему имущества, пользуется и распоряжается им в соответствии с целями своей деятельности.

ООО «СТЭС» - многопрофильное предприятие, которое оказывает весь спектр жилищных и коммунальных услуг населению города Стрежовой.

Целями деятельности организации является наиболее полное и качественное удовлетворение потребностей российских предприятий, организаций и граждан в продукции (работах, услугах), производимых организацией, и получение прибыли.

ООО «СТЭС» осуществляет следующие виды деятельности:

- обеспечение коммунальными услугами населения, промышленных предприятий и иных потребителей;
- обеспечение населения услугами по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирных домах;
- обеспечение транспортными услугами населения, промышленных предприятий и иных потребителей;
- содержание городских дорог;
- совершенствование системы оплаты жилищных и коммунальных услуг.

Размеры окладов для различных работников организации устанавливаются в ООО «СТЭС» в Положении об оплате труда и указываются в штатном расписании. Штатное расписание составляется по форме №Т-3 (утв. постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №116) и утверждается приказом директора предприятия.

Для определения количества времени, которое фактически отработали работники организации, в ООО «СТЭС» ведется табель учета использования рабочего времени. В данной таблице отмечаются фактически отработанные часы и дни, указываются причины неявок на работу и т.д. Табель в ООО «СТЭС» заполняется по форме № Т-13 (учет рабочего времени ведется на компьютере; форма утв. постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. №1).

Табель в ООО «СТЭС» составляется бухгалтером. Для операций по расчету и выплате заработной платы в ООО «СТЭС» применяется расчетная ведомость по форме №Т-51, в которой производится расчет заработной платы.

Денежные средства работникам ООО «СТЭС» выплачиваются в единственной форме: выдаются наличными из кассы организации.

Денежные средства на выплату заработной платы могут быть полечены в результате продажи товаров (работ, услуг) за наличный расчет или сняты с расчетного счета организации в банке. Порядок ведения кассовых операций запрещает использовать наличную выручку без согласования с банком. Только после такого согласования организация может расходовать поступившие деньги на выплату заработной платы (п. 7 Порядка ведения кассовых операций

в РФ). Однако никакой ответственности за нарушение этого требования законодательство не предусматривает.

Когда деньги на выплату заработной платы снимаются ООО «СТЭС» с расчетного счета, то оформляется чек с указанием в нем целей, на которые будут использоваться денежные средства.

При получении наличных денежных средств в банке они приходуются в кассу. Для этого оформляется приходный кассовый ордер по форме №КО-1 «Приходный кассовый ордер».

Перед выдачей денежных средств работникам ООО «СТЭС» оформляется расходный кассовый ордер по форме №КО-2 «Расходный кассовый ордер».

Фактическую выдачу заработной платы осуществляет бухгалтер-кассир (должность предусмотрена штатным расписанием), с которым заключен договор о полной материальной ответственности. Платежная или расчетно-платежная ведомость по организации должна быть подписана директором и главным бухгалтером. Без этих подписей денежные средства по ведомости выданы быть не могут. Ведомости по форме Т-53 регистрируются в специальном журнале. Журнал составляется по форме №Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей».

2.2 Учет выплат среднего заработка на предприятии ООО «СТЭС»

Проведем расчеты среднего заработка при влиянии различных факторов, при различных видах начислений.

Расчет среднего заработка при командировке.

Работнику Захарову А.В. установлен месячный оклад в размере 25 000 руб., районный коэффициент в размере 1,5 и процентная надбавка за стаж работы в особых климатических условиях - 50%.

Итого заработная плата за полностью отработанный месяц составляет:

$$З_{\text{мес}} = (25000 * 1,5 + 25000 * 0,5) = 50000 \text{ руб.}$$

Работник находился в командировке 5 рабочих дней с 15.07.2015 по

19.07.2015 (Приложение А). При расчете заработной платы работника за июль следует учесть дни нахождения работника в командировке, когда за ним сохранялся средний заработок.

Для исчисления среднего заработка необходимо взять фактический заработок работника и фактически отработанное им время за расчетный период с 01.07.2014 по 30.06.2015 (Приложение Б).

Всего в расчетном периоде 248 рабочих дня. Из них следует исключить:

- время нахождения работника в командировках (с 14.09.2014 по 16.09.2014 и с 06.02.2015 по 10.02.2015) - 8 рабочих дней;

- время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске (с 18.07.2014 по 30.08.2014) - 32 рабочих дня;

- время болезни (с 19.03.2015 по 26.03.2015) - 6 рабочих дней.

Итого фактически отработанное за расчетный период время составит:

Факт.отр.вр. = 248 раб.дней – (8 дней (команд.) + 32 дня (отпуск) + 6 дней (по болезни) = 202 рабочих дня.

За это время работнику были начислены заработная плата и премии в сумме 620 000 руб.

Среднедневной заработок работника за расчетный период составил:

$СДЗ = 620\,000 / 202 \text{ (рабочих дня)} = 3069,3 \text{ руб.}$

В июле 2015 г. 23 рабочих дня. За июль работнику начислены:

Заработная плата за дни работы:

- Зп.за отраб.дни = 50000руб. / 23 раб.дня * 18 раб.дней = 39130,44 руб.;

- Средний заработок за дни командировки:

$СЗ = 3069,3 \text{ руб.} * 5 \text{ раб.дней} = 15346,5 \text{ руб.};$

Итого за июль = 39130,44руб. + 15346,5 руб. = 54476,94 руб.

Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы и среднего заработка Захарову А.В. в таблице 6.

Таблица 6 – Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы и среднего заработка Захарову А.В.

| Содержание операций | Корреспонденция счетов | | Сумма, руб. и коп. |
|---|------------------------|---|--------------------|
| | Дебет | Кредит | |
| Начислена заработная плата | 20 | 70 | 54476,94 |
| Удержан налог на доходы физических лиц | 70 | 68/НДФЛ | 7082 |
| Начислены страховые взносы на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование | 20 | 69/Расчет по социальному страхованию | 16343,08 |
| Начислены страховые взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний | 20 | 69/Страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний | 653,72 |
| Выплачена заработная плата | 70 | 50 | 47394,94 |

Учет выплат за трудовой отпуск.

Рассмотрим данный вопрос на конкретном примере работника ООО «СТЭС» - Забегайлова А.С. (Приложение В). На основании Записки – Расчета о предоставлении отпуска работнику проводились следующие расчеты (Приложение Г).

Работник был принят на работу в 2014 году. За это время работнику были начислены заработная плата и премии в сумме 276636,13 руб.

Ему предоставляется очередной оплачиваемый отпуск с 15.05.15 по 13.06.15. Всего 28 календарных дней. Среднедневной заработок работника за расчетный период составил:

$СДЗ = 276636,13 / 341,17$ (календарных дней расчетного периода) = 810,85 руб.

Сумма за 28 отпускных дней насчитывается путем перемножения среднего дневного заработка и отпускных дней.

$СЗ = 810,85 * 28$ (календарных дней) = 22703,80 руб.

В данную сумму входят средства из фонда оплаты труда за май и июнь, так как работник был в отпуске с 15.05.15 по 13.06.15

Средний заработок за май составил:

$СЗ$ (май) = 810,85 * 16 (количество календарных дней отпуска) = 12973,6 руб.

Ср.заработок за июнь составил:

$СЗ$ (июнь) = 810,85 * 12 (календарных дней отпуска) = 9730,2 руб.

Бухгалтерские проводки по начисления среднего заработка при отпускных Забегайлову А.С. в таблице 7.

Таблица 7 – Бухгалтерские проводки по начисления среднего заработка при отпускных

| Содержание операций | Корреспонденция счетов | | Сумма, руб. и коп. |
|---|------------------------|---------|--------------------|
| | Дебет | Кредит | |
| Начислен средний заработок за время нахождения в отпуск | 26 | 70 | 22703,80 |
| Удержан НДФЛ | 70 | 68/НДФЛ | 2951 |
| Выплачены отпускные | 70 | 50 | 19752,80 |

На примере работника Забегайлова А.С. видно, что сотрудник был

принят на работу не с начала отчетного периода. Для начисления отпускных по среднему заработку берется последние 12 месяцев, что работник отработал на предприятии. Так же считается и премиальные поощрения, которые сотрудник получал в рассчитываемый период, но вычитаются удержания, которые были сделаны работнику. Конечная сумма является средним заработком работника, который он получит за 28 календарных дней своего отпуска.

Учет выплат при увольнении и компенсация за неиспользованный отпуск.

Рассмотрим расчет средней заработной выплаты при увольнении и компенсация за неиспользованный отпуск, на примере работника Зарифова Р.А. (Приложение Д).

Работник был принят на работу в 2013 году. За последний год работнику были начислены заработная плата и премии в сумме 171487,19 руб. (Приложение Е).

При увольнении сотрудника, ему начисляется средний заработок, исходя из его заработка за последний год, включая премии и надбавки.

Среднедневной заработок работника за расчетный период составил:

$$\text{СДЗ} = 171487,19 / 303 \text{ (календарных дней расчетного периода)} = 565,96 \text{ руб.}$$

Количество дней за неиспользованный отпуск составило 7 дней.

Таким образом, насчитывается сумма отпускных, за неиспользованные дни.

$$\text{СЗ (компенсация за отпуск)} = 565,96 * 7 \text{ (количество календарных дней отпуска)} = 3961,75 \text{ руб.}$$

Так как у сотрудника осталось 7 дней неиспользованного отпуска, то он получил компенсацию за данные дни.

Работнику было начислено выходное пособие и основной заработок. Таким образом, всего он получил:

$$\text{ЗП} = \text{СЗ (компенсация за отпуск)} + \text{ВП} + \text{З (заработок)} = 3961,75 + 8760 + 5206,27 = 17928,02 \text{ руб.}$$

Исходя из среднедневного заработка, начисляется сумма компенсации.

Бухгалтерские проводки при увольнении и компенсация за неиспользованный отпуск работника Зарифова Р.А. в таблице 8.

Таблица 8 – Бухгалтерские проводки при увольнении и компенсация за неиспользованный отпуск работника Зарифова Р.А.

| Содержание операций | Корреспонденция счетов | | Сумма, руб. и коп. |
|---|------------------------|---------|--------------------|
| | Дебет | Кредит | |
| Начислен заработок за отработанные дни | 20 | 70 | 5206,27 |
| Начислено выходное пособие | 20 | 70 | 8760 |
| Начислен средний заработок за неиспользованный отпуск | 26 | 70 | 3961,75 |
| Удержан НДФЛ | 70 | 68/НДФЛ | 2331 |
| Причитается к выплате Зарифову Р.А. | 70 | 50 | 15597,02 |

Таким образом, работнику были начислена сумма за неиспользованный отпуск, при увольнении, а также выходное пособие. Средний заработок в данном случае рассчитывался для отпускных дней, который работник не использовал, а также рассчитывался среднедневной заработок. Все эти суммы в конечном итоге образовали среднюю заработную плату работника, которую он получил при увольнении.

Рассмотрим расчет больничного листа по временной нетрудоспособности, расчет пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1.5 лет на примере работников предприятия ООО «СТЭС».

Рассмотрим расчет больничного листка на примере работника Зверевой

Т.В.

Начисление работнице за временную нетрудоспособность производится при предъявлении больничного листа (Приложение Ж). На основании данного документа ей производятся начисления. Зверева Т.В. предоставила больничный лист, в котором указано, что причиной ее нетрудоспособности явилась болезнь или травма (кроме травм на производстве). Начисления были произведены исходя из сведений о заработной плате за последние 2 года. Начисления заработной платы с премиями составили 621555,24 руб. Период болезни с 18.05.15 по 01.06.15.

Среднедневной заработок рассчитывается за все дни, т.е. 730 дней.

$СДЗ = 621555,24 / 730 \text{ (календарные дни)} = 851,45 \text{ руб.}$

Также следует вычислить среднедневной заработок исходя из Минимального Размера Оплаты Труда (МРОТ):

$СДЗ \text{ (из МРОТ)} = 5965 * 24 / 730 \text{ (календарные дни)} = 196,11 \text{ руб.}$

Расчет минимального среднего заработка исходя из МРОТ, на момент предоставления расчетного периода. МРОТ, на момент расчетного периода, был равен 5965 руб. Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил 196,11 руб.

В больничном листе указано, что сотрудница Зверева взяла больничный в связи с болезнью или травмой.

Всего расчетный период составил 15 дней. В мае число календарных дней, подлежащих оплате, составили 14 дней, в июне 1 день.

Средний заработок складывается за 2 месяца, так как больничный был открыт в марте, а закрыт в апреле.

$СЗ \text{ (май)} = 851,45 * 14 \text{ (число календарных дней, подлежащих оплате)} = 11920,3 \text{ руб.}$

$СЗ \text{ (июнь)} = 851,45 * 1 \text{ (число календарных дней, подлежащих оплате)} = 851,45 \text{ руб.}$

$СЗ \text{ (за расчетный период)} = СЗ \text{ (май)} + СЗ \text{ (июнь)} = 11920,3 + 851,45 = 12771,75 \text{ руб.}$

Бухгалтерские проводки при расчет больничного листа по временной нетрудоспособности Зверевой Т.В. в таблице 9.

Таблица 9 – Бухгалтерские проводки при расчет больничного листа по временной нетрудоспособности Зверевой Т.В.

| Содержание операций | Корреспонденция счетов | | Сумма, руб.и коп. |
|---|------------------------|---------|-------------------|
| | Дебет | Кредит | |
| Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет ФСС | 69.1 | 70 | 12771,75 |
| В том числе, НДФЛ | 70 | 68/НДФЛ | 1660,3 |
| Причисляется к выплате Зверевой Т.В. | 70 | 50 | 11111,45 |

По законодательству РФ, первые 3 дня больничного оплачивает организация, все остальные дни оплачиваются за счет ФСС РФ. За данный период, а именно 15 календарных дней, работнице было начислено пособие, исходя из среднего заработка, в размере 12771,75. Первые 3 дня были оплачены за счет работодателя, в размере 2554,35 руб. Остальные средства были выплачены за счет Фонда Социального Страхования (ФСС), в размере 10217,4. Страховой стаж работницы Зверевой Т.В. на момент расчетного периода составлял 37 лет 8 месяцев.

Пример начисления среднего заработка по беременности и родам, и по уходу за ребенком до 1,5 лет.

На предприятии ООО «СТЭС» Севастьянова У.А. получила выплаты по беременности и родам в 2015 году (Приложение И).

На основании больничного листа и справки, в которой указано «положение» сотрудницы насчитывается начисление по болезни (Приложение К, Л). Сразу было начислено пособие по беременности и родам на 140

календарных дней, а именно с 18.06.15 по 4.11.15. Начисления были произведены исходя из сведений о заработной плате за последние 2 года. Начисления заработной платы с премиями составили 888001,49 руб. Дней по болезни, ухода за детьми и прочее составило 10 дней. Таким образом, при расчете среднедневного заработка учитываться будут не 730 дней, а 720 дней.

Среднедневной заработок составил:

$$\text{СДЗ} = 888001,49 / 720 \text{ (календарные дни)} = 1233,34 \text{ руб.}$$

Также по данной ситуации необходимо рассчитать максимальную среднедневную заработную плату, исходя из предельной величины для начисления страховых взносов в ФСС. В данном случае максимальным значением в 2013 является сумма в 568 000 руб., а в 2014 - 624 000 руб.

Максимальный среднедневной заработок составил:

$$\text{СДЗ (максимальный)} = 1192000 / 730 \text{ (календарных дней)} = 1632,88 \text{ руб.}$$

Также следует вычислить среднедневной заработок исходя и Минимального Размера Оплаты Труда (МРОТ):

$$\text{СДЗ (из МРОТ)} = 5965 * 24 / 730 \text{ (календарные дни)} = 196,11 \text{ руб.}$$

$$\text{Пособие по беременности и родам} = 1233,34 * 140 = 172667,6 \text{ руб.}$$

Данные средства будут выплачены за счет ФСС РФ.

Расчет минимального среднего заработка исходя из МРОТ, на момент предоставления расчетного периода. МРОТ, на момент расчетного периода, был равен 5965 руб. Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил 196,11 руб.

Бухгалтерские проводки при начислении среднего заработка по беременности и родам Севастьяновой У.А. в таблице 10.

Таблица 10 – Бухгалтерские проводки при начислении среднего заработка по беременности и родам Севастьяновой У.А.

| Содержание операций | Корреспонденция счетов | | Сумма, руб и коп. |
|---------------------|------------------------|--------|-------------------|
| | Дебет | Кредит | |
| | | | |

| | | | |
|---|------|----|----------|
| Начислено пособие по беременности и родам | 69.1 | 70 | 172667,6 |
| Выплачено пособие по беременности и родам | 70 | 50 | 172667,6 |

По законодательству РФ данные выплаты не облагаются НДФЛ.

На основании свидетельства о рождении и документов, после родов сотрудница подала заявление, в котором указала, что именно она будет ухаживать за ребенком, до становления возраста 1,5 лет. После чего ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком. Страховой стаж работницы Севастьяновой У.А. на момент расчетного периода составлял 3 года 10 месяцев.

2.3 Основные ошибки и рекомендации по оптимизации учета среднего заработка

Как во многих случаях, на предприятии были выявлены ошибки в начислении среднего заработка. Для исчисления среднего заработка работникам рассчитывают МРОТ без учета районного коэффициента, а в местностях, где применяется районный коэффициент, МРОТ берется с учетом этого коэффициента.

Так же для исчисления пособия по беременности и родам не был рассчитан максимальный среднедневной заработок. Средний заработок за каждый из двух календарных лет не должен превышать определенного максимума. Этот максимум законодательно установлен – предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС за соответствующий год. В 2015 году эта сумма составляла 670 000 рублей, в 2014 году – 624 000 рублей. То есть при расчетах по каждому году нужно использовать ту сумму, которая меньше. Для подсчета самого пособия использовался расчет по месяцам, хотя пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине суммарно за весь период отпуска.

Данные ошибки были выявлены лишь при написании практической

части данной работы и будут сообщены организации для их устранения.

В остальном на предприятии не выявлено серьезных ошибок по начислению среднего заработка.

Существуют ошибки при подсчете среднего заработка с нарушениями режима «Листа нетрудоспособности». Ошибка связана с тем, что многие не имеют понятия, как правильно начислить при этом пособие. В данном случае, если работник без какой-либо причины нарушает предписанный ему режим или вовремя не посетит врача, как ему предписано, то работодатель вправе снизить размер оплаты пособия. А именно, работодатель издает приказ, в котором указывается, что пособие работника подлежит снижению. В данном случае пособие будет снижено на сумму Минимального Размера Оплаты Труда (МРОТ), которое в рассчитываемый период установлено законодательством. Именно поэтому при расчете «Листка нетрудоспособности» следует также рассчитывать минимальный среднедневной заработок из МРОТ.

Еще одной ошибки при расчете больничных листков является то, что бухгалтер неправильно посчитал страховой стаж работника, округлив его в сторону увеличения. Таким образом, меняется процент, по которому начисляется пособие, чем больше стаж, тем больше процент выплат. Из положений ч. 4 ст. 15 Федерального закона № 255-ФЗ следует, в каких случаях суммы излишне выплаченного пособия по временной нетрудоспособности подлежат возврату (могут быть взысканы) застрахованным лицом, а именно:

- недобросовестность со стороны получателя (физического лица) - представление документов с заведомо неверными сведениями, в том числе справки о сумме заработка, сокрытие данных, влияющих на получение пособия и его размер, а также и иные случаи;
- допущение счетной ошибки.

Удержания не превышают 20% от будущих выплат пособий или заработной платы.

Среднедневной заработок необходимо сравнивать с минимальным, исходя из МРОТ и максимальным, исходя из установленных законом

предельных величин. Таким образом, среднедневной заработок, установленный на предприятии, не должен быть ниже минимального рассчитанного из МРОТ, но может превышать максимальный. Если же при начислении среднедневного заработка, по болезни, беременности и родам и т.п., будет допущена ошибка, и он будет меньше минимального и, по нему было начислено пособие, то это является прямым нарушением законодательства и прав работника. В данном случае следует следить за тем, какова величина МРОТ на момент расчетного периода, а также каждый год следить за предельно допустимыми величинами, которые повышаются каждый год.

В некоторых случаях при расчете среднего заработка работнику, может быть неправильно рассчитан знаменатель, т.е. количество календарных дней, входящих в расчетный период. Так как в каждом месяце существуют определенные дни, которые законодательно являются нерабочими. В ошибочных случаях, такие дни, по ошибке, могут не включиться в расчетный период, что приведет к неправильному подсчету среднедневной заработной платы, а также всего среднего заработка в целом. Такие ошибки редки, так как большинство из дней, при которых сотрудники освобождаются от работы, закреплены на государственном уровне. Данная ситуация подходит для работников с пятидневной рабочей неделей, но не подходит работникам, имеющих посменный график.

Если работник стал донором, ему полагается два дня отдыха, день сдачи крови и следующий за ним день. Работник имеет право не брать день отдыха, а отнести его на очередной оплачиваемый отпуск. В данном случае типичная ошибка заключается в расчетном периоде, так как день сдачи и следующий за ним день, отличается от расчетного периода, в котором работник идет в отпуск. Данный день, присоединенный к отпуску, будет рассчитываться исходя из того, в какой период произошло данное событие. Если существенных изменений в заработной плате работника не произошло, то ошибки в подсчетах будут незначительными.

Для оптимизации учета предлагается обновить базы учета 1С, а также

обучать сотрудников бухгалтерского отдела всем нововведениям данной программы.

Предлагается заменить мемориально-ордерную форму учета. Так как большой объем работы приходится на конец месяца. Это осложняет сдачу отчетности в конце отчетного периода, точнее тормозит данный процесс.

Своевременное ознакомление сотрудников с нововведениями и изменениями в законодательстве позволит оградить от типичных ошибок при подсчете среднего заработка. В основном следует учесть изменение МРОТ, специальных коэффициентов, используемых при расчете отпусков, а также предельных величин при начислении страховых выплат и пособий.

Данные мероприятия помогут оптимизировать ведение учета на предприятии. При расчете среднего заработка не возникнет больших проблем, а также мелких ошибок, которые хоть и не распространяются на всех работников организации, но все же влекут некоторые неудобства для отдельных трудящихся.

Средняя численность работников Общества по состоянию на 31.12.2015 составила 938 человек, именно поэтому предложенные меры помогут улучшить рабочий процесс, оптимизировать работу.

Выводы по второй главе: При расчете среднего заработка на предприятии ООО «СТЭС» выявлены типичные ошибки, допускаемые при рассмотрении данного вопроса. Расчет среднего заработка в случае командировок и отпускных является наиболее частным, так как такие события происходят в жизни предприятия очень часто. Несомненно, очень важным и тщательно просчитанным считается вопрос по начислению пособий. Так как в данном случае учитывается не только расчетный период работника, но также его страховой стаж, законодательно установленные максимальные величины и МРОТ, при учете которых не должно происходить ошибок, которые влекут за собой не просто пересчет, а изменение многих расчетных пунктов. Данные пособия очень важны для работников, так как начисляются им во время нетрудоспособности, то есть могут являться единственным источником дохода

работника. С точки зрения бухгалтерского учета, расчет всех вышеприведенных примеров имеет свои нюансы. Почти всегда работникам начисляется НДФЛ, но при определенных ситуациях НДФЛ не начисляется. Стоит обратить внимание на данный аспект, так как он влечет за собой неправильные выплаты работнику.

В основном все ошибки и нюансы влекут за собой денежные обязательства, которые работодатель будет нести в отношении работника.

Именно поэтому необходимо во время информировать работников, в том числе и бухгалтерии, о нововведениях, которые установлены на законодательном уровне, а также внутри организации.

Социальная ответственность

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

| Группа | ФИО |
|--------|------------------------------------|
| ЗБ2А | Харьковская Анастасия Владимировна |

| | | | |
|---------------------|-----------------------------------|-------------|------------------------------------|
| Институт | социально-гуманитарных технологий | Кафедра | Экономики |
| Уровень образования | Бакалавр | Направление | Бухгалтерский учет, анализ и аудит |

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты | <ul style="list-style-type: none"> – Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты |
|---|---|

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

| | |
|---|---|
| <p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. | <p>Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. |
| <p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – спонсорство и корпоративная благотворительность; – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом | <p>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной |

| | |
|---|---|
| и местной властью; – готовность участвовать в кризисных ситуациях; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д. | властью; – готовность участвовать в кризисных ситуациях; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д. |
| 1. Определение стейкхолдеров организации: - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации. | 1. Определение стейкхолдеров организации: - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации. |
| 2. Определение структуры программы КСО - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Сроки реализации мероприятия; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия. | 2. Определение структуры программы КСО - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Сроки реализации мероприятия; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия. |
| 3. Определение затрат на программы КСО - расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО | 3. Определение затрат на программы КСО - расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО |
| 4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций | 4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций |
| Перечень графического материала: | |
| При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров) | |

| | |
|---|--|
| Дата выдачи задания для раздела по линейному графику | |
|---|--|

Задание выдал консультант:

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------|------|
| Доцент кафедры менеджмента | Криницына Зоя Васильевна | Кандидат технических наук, доцент | | |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|------------------------------------|---------|------|
| ЗБ2А | Харьковская Анастасия Владимировна | | |

1. Определение целей и задач программы КСО

Так как у предприятия отсутствует разработанная программа Корпоративной социальной ответственности (далее КСО), то разработана программа КСО для этого предприятия, следуя предложенному алгоритму.

Определение целей КСО на предприятии в таблице 11.

Таблица 11 – Определение целей КСО на предприятии

| | | |
|-----------------|---|--|
| Миссия компании | <ol style="list-style-type: none">1. повышение уровня надежности, качества и эффективности работы коммунального комплекса и систем жизнеобеспечения города;2. устойчивое снабжение потребителей услугами нормативного качества;3. улучшение экологической ситуации в городе;4. снижение себестоимости ЖКУ за счет уменьшения затрат на их производство и внедрения ресурсосберегающих технологий;5. обновление и модернизация основных фондов коммунального комплекса в соответствии с современными требованиями к технологии и качеству услуг;6. сохранение стабильного и профессионального коллектива работников Общества. | <p>Цели КСО</p> <ol style="list-style-type: none">1. развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке;2. улучшение имиджа компании, рост репутации;3. стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;4. использование лучших практик. |
|-----------------|---|--|

| | | |
|--------------------|---|--|
| Стратегия компании | 1. обеспечение коммунальными услугами населения, промышленных предприятий и иных потребителей; 2. обеспечение населения услугами по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирных домах; 3. обеспечение транспортными услугами населения, промышленных предприятий и иных потребителей; 4. содержание городских дорог; 5. совершенствование системы оплаты жилищных и коммунальных услуг. | |
|--------------------|---|--|

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию компании. Иными словами, деятельность компании и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности компании.

Цели КСО полностью соответствуют миссии компании и ее стратегии.

Традиционная модель предполагает периодическое участие организации в КСО, в зависимости от существующих возможностей. Если у предприятия есть в данный момент потребность в КСО и деньги, то оно ассигнует финансы, если нет – то программа КСО может быть заморожена. Стратегическая модель КСО предполагает разработку долгосрочной программы, с учетом миссии и стратегии предприятия, интеграцию корпоративной социальной ответственности в повседневную работу компании. В этом случае ассигнования

на программы КСО выделяют не от случая к случаю, как в традиционной модели, а на постоянной основе.

Для ООО «СТЭС» наиболее подходящая модель – традиционная, так как ООО «СТЭС» - многопрофильное предприятие, которое оказывает весь спектр жилищных и коммунальных услуг населению города и деньги на предприятии в основном уходят на текущую деятельность.

2. Определение стейкхолдеров программы КСО

После выбора целей новой программы корпоративной социальной ответственности, определяются главные стейкхолдеры программы.

Стейкхолдерами или заинтересованными лицами называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции.

Определение стейкхолдеров программ КСО в таблице 12.

Таблица 12 – Определение стейкхолдеров программ КСО

| № | Цели КСО | Стейкхолдеры |
|---|--|--|
| 1 | Развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке | Наемные работники |
| 2 | Улучшение имиджа компании, рост репутации | Работники, собственники, органы местной власти, поставщики, партнеры, инвесторы |
| 3 | Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе | Работники, собственники, органы местной власти, поставщики, партнеры, инвесторы, кредиторы |
| 4 | Использование лучших практик | собственники, органы местной власти, партнеры, инвесторы, потребители |

Цель КСО развить собственный персонал заинтересует работников организации, так как программы будут для их развития, они ожидают

удовлетворения их труда в формах адекватной оплаты, возможностей профессионального роста и построения деловой карьеры, здоровой моральной атмосфере, приемлемых условий и режима труда, хорошего руководства.

Цель КСО улучшение имиджа компании, рост репутации заинтересует всех на кого деятельность организации оказывает прямое, так и косвенное влияние, это же можно отнести к цели стабильности и устойчивости развития компании в долгосрочной перспективе.

Цель КСО использовать лучшие практики интересует собственников, органы местной власти – они заинтересованы в пополнении бюджета посредством налоговых поступлений и сохранения рабочих мест для населения региона, партнеров, инвесторов и потребителей, так как их интересует качество, безопасность и доступность товаров и услуг.

3. Определение элементов программы КСО

Ожидаемый результат не обязательно должен выражаться в решении глобальной проблемы общества или стейкхолдеров, он должен быть пропорционален временным и финансовым затратам.

Определение элементов программы КСО в таблице 13.

Таблица 13 – Определение элементов программы КСО

| № | Стейкхолдеры | Описание элемента | Ожидаемый результат |
|---|-------------------|--|--|
| 1 | Наемные работники | Благотворительные пожертвования - форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, транспорт и т.д.). | Развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке |

| | | | |
|---|-----------------------|--|--|
| 2 | Собственники | Благотворительные пожертвования - форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ, как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, транспорт и т.д.). | Улучшение имиджа компании, рост репутации |
| 3 | Органы местной власти | Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. Рассматриваются социальные, экологические последствия. | Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе |
| 4 | Поставщики | Денежные гранты – форма адресной помощи, выделяемой компанией на реализацию определенных социальных программ. Гранты, как правило, связаны с основной деятельностью компании, ее основными стратегическими целями. | Использование лучших практик |
| 5 | Партнеры | Корпоративное волонтерство – вид деятельности, который подразумевает участие сотрудников компании в работе на благо местных сообществ на добровольной основе | Улучшение имиджа компании, рост репутации |

| | | | |
|---|-------------|--|---|
| 6 | Инвесторы | Социально значимый маркетинг – форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара или услуги на проведение социальных программ компании | Улучшение имиджа компании, рост репутации |
| 7 | Кредиторы | Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. Рассматриваются социальные, экологические последствия. | Улучшение имиджа компании, рост репутации |
| 8 | Потребители | Социальные инвестиции – вид инвестирования, нацеленный на поддержку социально одобренных проектов, к которым не применяется нормальная рыночная доходность. Рассматриваются социальные, экологические последствия. | Улучшение имиджа компании, рост репутации |

4. Затраты на программы КСО

Затраты на программы КСО определяются по остаточному принципу и расходуются в зависимости от их наличия. В этом случае, компании будет трудно ожидать результатов деятельности программ КСО, поскольку мероприятия будут финансироваться время от времени.

Бюджет КСО на мероприятия зависит от: важности целей для предприятия; влияния на стейкхолдеров; ожидаемых результатов.

Затраты на мероприятия КСО в таблице 14.

Таблица 14 – Затраты на мероприятия КСО

| № | Мероприятие | Единица измерения | Цена | Стоимость реализации на планируемый период |
|---|---------------------------------|-------------------|------|--|
| 1 | Благотворительные пожертвования | тыс.руб. | 2000 | 2000 |
| 2 | Социальные инвестиции | тыс.руб. | 3000 | 3000 |
| 3 | Денежные гранты | тыс.руб. | 1000 | 1000 |
| 4 | Корпоративное волонтерство | тыс.руб. | 1000 | 1000 |
| 5 | Социально значимый маркетинг | тыс.руб. | 1000 | 1000 |
| | | | | ИТОГО:8000 тыс.руб. |

Чистая прибыль ООО «СТЭС» по данным за 2015 год составила 55003 тыс. руб. и, следовательно, они могут потратить 20% своих денежных средств на реализацию программ КСО.

Так как благотворительных пожертвований по отношению к стейкхолдерам две, то и выделенные средства распределяем по 1 млн. на мероприятие. В итоге получаем: затраты на благотворительные пожертвования 2000 тыс. руб.

Так же поступаем с другими мероприятиями, следовательно, затраты на социальные инвестиции равны 3000 тыс. руб., на денежные гранты, корпоративное волонтерство, социально значимый маркетинг по 1000 тыс. руб.

В итоге для реализации программ КСО организации потребуется 8000 тыс. руб., что соответствует 14,5 %, следовательно, организация сэкономила 4,5 %.

5. Ожидаемая эффективность программ КСО

Эффект программ КСО по отношению к предприятию выражается в:

- улучшении имиджа компании;
- снижении текучести кадров;
- повышении морального духа персонала;

- повышении квалификации персонала;
- установление связи с органами местного самоуправления;
- привлечении инвестиций и т.д.

Эффект программ КСО по отношению к обществу может выражаться в:

- помощь нуждающимся;
- улучшение здоровья людей (через продукцию или программы);
- локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия);
- улучшение экологической обстановки в регионе;
- помощь ветеранам.

Результаты занесены в таблицу 15.

Таблица 15 – Оценка эффективности мероприятий КСО

| № | Название мероприятия | Затраты | Эффект для компании | Эффект для общества |
|---|---------------------------------|---------------|--|--|
| 1 | Благотворительные пожертвования | 2000 тыс.руб. | -улучшении имиджа компании; -снижении текучести кадров; -повышении морального духа персонала; -повышении квалификации персонала | -помощь нуждающимся -помощь ветеранам |
| 2 | Социальные инвестиции | 3000 тыс.руб. | -установление связи с органами местного самоуправления; -привлечении инвестиций | -улучшение здоровья людей (через продукцию или программы; -улучшение экологической обстановки в регионе |

Продолжение Таблицы 15

| | | | | |
|---|------------------------------|---------------|--|--|
| 3 | Денежные гранты | 1000 тыс.руб. | - улучшения имиджа компании | - локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия); |
| 4 | Корпоративное волонтерство | 1000 тыс.руб. | - улучшение имиджа компании, рост репутации | - локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия); - улучшение экологической обстановки в регионе |
| 5 | Социально значимый маркетинг | 1000 тыс.руб. | - улучшения имиджа компании; - привлечении инвестиций | - локальный (точечный) эффект (возможно от одного благотворительного мероприятия) |

После заполнения таблицы видно, что все мероприятия КСО органично вписываются в рамки деятельности организации ООО «СТЭС» и соответствуют ожидаемым результатам, так же смогли сэкономить на бюджете программ КСО.

Делаем вывод, что соотношение затрат на мероприятие – эффект для компании – эффект для общества, является оптимальным и можем считать, что выбор правильный.

Заключение

Целью дипломной работы являлось исследование учета и выплат по среднему заработку на примере ООО «СТЭС». Путем решения поставленных задач, рассмотрения теоретических аспектов, а также проведением практических расчетов данная цель была достигнута.

В дипломной работе рассмотрены теоретические и практические вопросы учета выплат по среднему заработку на предприятии, в том числе рассмотрено понятие среднего заработка, его виды, порядок начисления, а также документальное оформление учета выплат по среднему заработку, изучены нормативно-правовые акты, регулирующие выплаты по среднему заработку в Российской Федерации.

Выплаты по среднему заработку неразрывно связаны с оплатой труда в целом. Поэтому каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основным законодательным документом по вопросам организации и оплаты труда является Трудовой кодекс РФ. Существует также целый перечень документов, касающихся организации и оплаты труда, которые дополняют и расширяют Трудовой кодекс РФ. К таким документам можно отнести Гражданский кодекс РФ, Конституция РФ и Конвенции международной организации труда.

В работе были рассмотрены вопросы, касающиеся разнообразия расчетов по среднему заработку, а именно: расчет и бухгалтерский учет отпускных выплат, расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и по уходу за детьми до 1,5 лет, расчет выплат при командировках, расчет среднего заработка при учебном отпуске и простоях. Также была рассмотрена правильность их документального оформления. От наличия всех сопутствующих документов зависит не только правильность оформления, но и отражения в учете.

Рассмотрев особенности учета среднего заработка можно сказать, что существует много нюансов, которые до конца не учтены. Все вопросы по расчету среднего заработка не совершенны, именно поэтому они корректируются практически ежегодно, исходя из экономического положения в стране, а также потребностях населения, инфляции и других внешних воздействий на экономику страны.

В аналитической части проведен анализ учета выплат по среднему заработку на ООО «СТЭС». Все выплаты, которые ведутся на предприятии в рамках данного вопроса, являются обоснованными и идут в соответствии с законом. Предприятие проводит все выплаты, которые необходимы сотрудникам, оставляя за работниками право, сохранить свой доход, при поездках в командировки, уходах на больничный, а также по беременности и родам, и уходом за ребенком до 1,5 лет. Таким образом, можно судить, что организация трудового процесса на предприятии ООО «СТЭС» поставлена в соответствии с законом, не противоречит ему, а также направлена во благо работников предприятия.

Для учета выплат по среднему заработку существует ряд особенностей, которые в той или иной мере влияют на расчет данных пунктов. Краткосрочность периодов работы сотрудников или болезнь, может затруднить трудовой процесс в целом. Так как выплаты в данном случае исчисляются немного иначе. На предприятии ООО «СТЭС» таких случаев мало, учет выплат по среднему заработку не так обременен данными ситуациями.

Когда вопрос касается практического расчета среднего заработка всегда нужно просматривать верность, а главное новизну информации. Главными составляющими, при расчете среднего заработка является расчет среднедневного заработка, расчетный период, в который происходят начисления и непосредственно сам расчет среднего заработка. Если какой-либо аспект будет проигнорирован, то начисления будут произведены неверно, что повлечет за собой как экономические затруднения, так и правовые.

В практической части получены следующие выводы: при расчете

среднего заработка на предприятии ООО «СТЭС» выявлены типичные ошибки, допускаемые при рассмотрении учета выплат по среднему заработку. Данные ошибки были выявлены лишь при написании практической части данной работы и будут сообщены организации для их устранения.

В остальном на предприятии не выявлено серьезных ошибок по начислению среднего заработка.

Для оптимизации учета предлагается обновить базы учета 1С, а также обучать сотрудников бухгалтерского отдела всем нововведениям данной программы, а так же своевременно ознакомлять сотрудников с нововведениями и изменениями в законодательстве – это позволит оградить их от типичных ошибок при подсчете среднего заработка.

В основном следует учесть изменение МРОТ, специальных коэффициентов, используемых при расчете отпусков, а также предельных величин при начислении страховых выплат и пособий.

Данные мероприятия помогут оптимизировать ведение учета на предприятии.

Список публикаций студента

1. Харьковская, А.В. Особенности расчета отпускных в 2014 году / А.В. Харьковская, Т.В. Арцер // XI Всероссийская научно-практическая конференция «Экономические науки и прикладные исследования»: сб. науч. тр. 2 часть - Томск, 2014.- С.141-144.

2. Харьковская, А.В. Особенности расчета пособия по временной нетрудоспособности в 2015 году / А.В. Харьковская, Т.В. Арцер // Международный форум «Financial centers: travelling around the world»: сб. науч. тр.- Москва, 2015.- С.458-462.

Список использованных источников

1. Консультант Плюс: Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

2. Консультант Плюс: Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: ТК Росс. Федерации (от 30.12.2001 № 197-ФЗ) (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

3. Консультант Плюс: Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Росс. Федерации от 24.12.2007 № 922 (ред. от 15.10.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

4. Беликова Т.Н., Минаева Л.Н. Всё о заработной плате и кадрах. 2-е изд., обновленное: учеб. Пособие. СПб.: Питер, 2010. 272 с.

5. Расчет среднего заработка: Расчет среднего заработка [Электронный ресурс]. URL: <http://e.berator.ru/enc/vfl/10/50/20/> (дата обращения 15.02.2016)

6. Расчет отпускных в 2016 году. [Электронный ресурс] // Деловая жизнь. URL: <http://bs-life.ru/rabota/personal/rasschet-otpusknih2013.html> (дата обращения: 06.04.2016 г.).

7. Консультант Плюс: Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: ГК Росс. Федерации (от 30.11.1994 № 51-ФЗ) (ред. От

05.05.14) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, № 32. // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

8. Бдайчиева Л. Ж. Бухгалтерский учёт: учеб. Пособие. М.: Юрайт, 2011. 302 с.

9. Консультант Плюс: Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99 [Электронный ресурс]: Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33 (ред. от 06.04.2015) (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

10. Холоденко Е. Корреспонденция счетов: справ. пособие. М.: Экономика-Пресс, 2012. 240 с.

11. Бочкова Л. Учет труда и заработной платы. Больничный лист// Главбух. Практический журнал для бухгалтера. № 4. Февраль 2011.

12. Консультант Плюс: Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: федер. закон от 29.12.2006 № 255 (ред. от 09.03.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

13. Шилкин С. Учет труда и заработной платы. Расчет пособий из МРОТ// Главбух. Практический журнал для бухгалтера. №5. Март 2011.

14. Расчет больничного в 2016 году. [Электронный ресурс] // Практическая Бухгалтерия. URL: <http://pb.buhgalteria.ru/articles/kadry/136587/> (дата обращения: 04.03.2016 г.).

15. Счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами». Проводки. [Электронный ресурс] // prednalog.ru. URL: <http://prednalog.ru/schet-71-raschetyi-s-podotchetnyimi-litsami-provodki/> (дата обращения: 04.03.2016 г.).

16. Консультант Плюс: Об утверждении формы справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования [Электронный ресурс]: Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368 (Зарегистрировано в Минюсте России 07.02.2014 №31251) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

17. Консультант Плюс: Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: Постановление Госкомстата Росс. Федерации от 05.01.2004 № 1 // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

18. Консультант Плюс: О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.06.2006 № 90 (ред. от 28.12.2013) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. М.: АО Консультант Плюс, 2010. Доступ из локальной сети кафедры экономики Том. политех. ун-та.

19. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учёт: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2011. 335 с.

20. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 28.02.2008 № 13. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=75176/> (дата обращения 10.03.2016).

21. Анциферова И.В. Бухгалтерский финансовый учет. / 4-е издание. перераб. и доп.: учеб. пособие. М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. 22 с.

22. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учёт: учеб. пособие. М.: Юнити, 2011, 467 с.
23. Бачуринская И.Н., Горячих С.П., Зонова А.В. Бухгалтерский финансовый учет. / 1-е издание. учеб. пособие. СПб.: Питер 2014. 480 с.
24. Безруких П.С., Комиссарова И.П. Бухгалтерское дело: учеб. пособие. М.: Бухгалтерский учет, 2013. 368 с.
25. Богаченко В.М. Кириллова Н. А. Бухгалтерский учет: учеб. пособие. М.: Феникс, 2014. 421 с.
26. Бородин В.А. Бухгалтерский учёт: учеб. пособие. /3-е издание, перераб. и доп. М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 528 с.
27. Бурмистрова Л. М. Бухгалтерский : учеб. пособие. М.: Форум, 2010. 393 с.
28. Бухгалтерский учёт: учеб. пособие / Под редакцией И. М. Дмитриевой. М.: Эксмо, 2015. 272 с.
29. Вакуленко Т.Г., Фомина Л.Ф. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности: учеб. пособие. СПб.: Герда, 2013. 288 с.
30. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учёт: учеб. Пособие. М.: Магистр, 2014. 373 с.
31. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учёт: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2014. 368 с.
32. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет и финансово-экономический анализ: учеб. пособие. М.: Дело, 2013. 504 с.
33. Левина Г.Г., Бочкарева И. И. Бухгалтерский финансовый учёт: учеб. пособие / под ред. Я. В. Соколова. М.: Магистр, 2014. 406 с.
34. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет. / 4-е изд. перераб. и доп.: учеб. пособие. М.:КНОРУС, 2014. 480 с.
35. Шевченко Т.Н. Изменения в налоговом законодательстве в 2015 году// Справочник руководителя образовательного учреждения №1. Январь 2015.
36. Ширкина Е.А. Бухгалтерский учет. М.: Москва, 2012.45 с.

Приложение А

(обязательное)

Копия приказа о направлении работника в командировку

Унифицированная форма № Т-9
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 06.04.01 № 26

Форма по ОКУД

| |
|---------|
| Код |
| 0301022 |

Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»
(наименование организации)

по ОКПО

ПРИКАЗ (распоряжение)

о направлении работника в командировку

| Номер документа | Дата |
|-----------------|----------|
| 182-к | 10.07.15 |

Направить в командировку:

Табельный номер

488

Захарова Алексея Витальевича

(фамилия, имя, отчество)

оператор котельной

(наименование профессии (должности))

Цех «Теплоснабжения»

(наименование структурного подразделения)

Российская Федерация, г. Нижневартовск, ОАО "РНУ ЖКХ"

(место назначения (страна, город, организация))

сроком на 5 календарных дней

с "15" июля 20 15 года по "19" июля 20 15 года

с целью профилактика оборудования, установленного по договору 45/6

Командировка за счет средств ООО «СТЭС»

Основание: Служебное задание

(служебное задание, другое основание (номер, дата))

Руководитель организации

Директор

(должность)

(подпись)

Асмоловский В.В.

(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) ознакомлен

(подпись работника)

"10" июля 20 15 года

Приложение Б (обязательное)

Копия бухгалтерской справки

Общество с ограниченной ответственностью «Стрежовой
теплоэнергоснабжение»

10 июля 2015 года

БУХГАЛТЕРСКАЯ СПРАВКА

Начисление среднего заработка работнику *Захарову Алексею Витальевичу* за время нахождения в командировке 5 рабочих дней с 15.07.2015 по 19.07.2015.

1. Фактически отработанное за расчетный период время:
 $248 \text{ раб.дней} - (8 \text{ дней (команд.)} + 32 \text{ дня (отпуск)} + 6 \text{ дней (по болезни)}) = 202 \text{ рабочих дня.}$
2. С 01.07.2014 год по 30.06.2015 год работнику начислены заработная плата и премии в сумме 620 000 руб.
3. Среднедневной заработок работника за расчетный период:
 $\text{СДЗ} = 620\,000 / 202 \text{ (рабочих дня)} = 3069,3 \text{ руб.}$
4. Средний заработок за дни командировки:
 $\text{СЗ} = 3069,3 \text{ руб.} * 5 \text{ раб.дней} = 15346,5 \text{ руб.}$

Главный бухгалтер ООО «СТЭС»



Вараксина М.Н.

Приложение В (обязательное)

Копия приказа о предоставлении отпуска работнику

Унифицированная форма № Т-6
Утверждена постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»
(наименование организации)

Форма по ОКУД
по ОКПО

| |
|---------|
| Код |
| 0301005 |

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о предоставлении отпуска работнику

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 104-п | 28.04.2015 |

Предоставить отпуск

Забегайлову Александру Сергеевичу

(фамилия, имя, отчество)

Цех «Теплоснабжения»

(структурное подразделение)

машинист насосных установок

(должность (специальность, профессия))

за период работы с "01" мая 2014 г. по "30" апреля 2015 г.

| |
|-----------------|
| Табельный номер |
| 417 |

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на

28

календарных дней

с "15" мая 2015 г. по "12" июня 2015 г.

и (или)

Б.

(ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать))

на

календарных дней

с " " 20 г. по " " 20 г.

В. Всего отпуск на

28

календарных дней

с "15" мая 2015 г. по "12" июня 2015 г.

Основание: график отпусков работников организации на 2015 г., заявление Алексева Б.В. от 20.04.2015 о предоставлении отпуска.

Руководитель организации

Директор
(должность)

(личная подпись)

В.В. Асмоловский
(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

(личная подпись)

"28" апреля 2015 г.

Приложение Г (обязательное)

Копия записки-расчета о предоставлении отпуска работнику

Унифицированная форма № Т-60
Утверждена постановлением Госкомстата
России от 06.04.01 № 26

Форма по ОКУД

| |
|---------|
| Код |
| 0301051 |

Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»
(наименование организации)

по ОКПО

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ о предоставлении отпуска работнику

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 124/ЗР | 01.05.2015 |

| |
|-----------------|
| Табельный номер |
| 417 |

Забегайлов Александр Сергеевич
(фамилия, имя, отчество)

машинист насосных установок

(наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации)

Цех «Теплоснабжения»

(наименование структурного подразделения)

А. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

за период работы с « 01 » мая 20 14 года по « 30 » апреля 20 15 года

на 28 календарных рабочих дней

с « 15 » мая 20 15 года по « 12 » июня 20 15 года

Б. и (или) ежегодный дополнительный
(другой) отпуск на

календарных рабочих дней

| Ежегодный дополнительный (другой) отпуск на | | Количество дней (календарных, рабочих) | Дата | | Основание предостав- ления дополнительного отпуска |
|---|-----|--|-------------------|----------------------|--|
| вид | код | | начала отпуска | окончания отпуска | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

В. Всего отпуск на 28 календарных дней

с « 15 » мая 20 15 года по « 12 » июня 20 15 года

Работник кадровой
службы

Инспектор ОК
(должность)

(подпись)

С.А. Каганова
(расшифровка подписи)

Расчет оплаты отпуска

| Расчетный период | | Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб. |
|------------------|----------|--|
| год | месяц | |
| 1 | 2 | 3 |
| 2014 | май | 34200,20 |
| 2014 | июнь | 34600,17 |
| 2014 | июль | 34600,17 |
| 2014 | август | 34600,17 |
| 2014 | сентябрь | 34600,17 |
| 2014 | октябрь | 34600,17 |
| 2014 | ноябрь | 32153,54 |
| 2014 | декабрь | 34600,17 |
| 2015 | январь | 34600,17 |
| 2015 | февраль | 36780,70 |
| 2015 | март | 32345,50 |
| 2015 | апрель | 33952 |
| Итого | | 411633,13 |

| Количество | | Средний дневной (часовой) заработок, руб. |
|--|--------------------------|---|
| дней расчетного периода (календарных, рабочих) | часов расчетного периода | |
| 4 | 5 | 6 |
| 331,6 | | 1241,35 |

| Начислено | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|---|----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----|----------------------|----------------|
| за май _____ месяц _____ текущий | | | | за июнь _____ месяц _____ будущий | | | | всего, руб. |
| количество дней отпуска | сумма за отпуск, руб. | | другие начисления | количество дней отпуска | сумма за отпуск, руб. | | другие начисления | |
| | из фонда оплаты труда | | | | из фонда оплаты труда | | | |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 19861,6 | | | 12 | 14896,2 | | | 34757,8 |

Приложение Д (обязательное)

Копия приказа о прекращении трудового договора с работником

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.04 № 1

Общество с ограниченной ответственностью «Стрежевой
теплоэнергоснабжение»
(наименование организации)

Форма по ОКУД
по ОКПО

| |
|---------|
| Код |
| 0301006 |

ПРИКАЗ

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 15 | 12.04.16 |

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от “ 11 ” января 20 15 г. № 934 ,
уволить “ 13 ” апреля 20 16 г.

(ненужное зачеркнуть)

Зарифов Ратмир Адильевич

(фамилия, имя, отчество)

Цех «Водоканал»

(структурное подразделение)

помощник лаборанта химического анализа

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

| |
|-----------------|
| Табельный номер |
| 645 |

по собственному желанию, по пункту 3 статьи 77 ТК РФ

(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание (документ,
номер, дата):

личное заявление Зарифова Р. А.

(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации _____
Директор
(должность)

(личная подпись)

В.В. Асмоловский
(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

(личная подпись)

“ 13 ” апреля 20 16 г.

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме
(от “ ” 20 г. №) рассмотрено

Приложение Е (обязательное)

Копия записки-расчета при прекращении трудового договора с работником

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

Унифицированная форма № Т-61
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 05.01.2004 № 1

| | | |
|---|------------------|---------|
| Общество с ограниченной ответственностью «Стрежовой теплоэнергоснабжение» (наименование организации) | Форма по ОКУД | Код |
| | по ОКПО | 0301052 |
| | Трудовой договор | номер |
| | | дата |

| | |
|-----------------|------------------|
| Номер документа | Дата составления |
| 15 | 12.04.16 |

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ
при прекращении (расторжении)
трудового договора с работником (увольнении)

| | |
|--|-----------------|
| Зарифов Ратмир Адильевич | Табельный номер |
| (фамилия, имя, отчество) | 645 |
| Цех «Водоканал» | |
| (структурное подразделение) | |
| помощник лаборанта химического анализа | |
| (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации) | |

Трудовой договор прекращен (работник уволен) ☐ не нужно зачеркнуть " 13 " апреля 20 16 г.

по собственному желанию, по пункту 3 статьи 77 ТК РФ

(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

приказом (распоряжением) от " 12 " апреля 20 16 года № 15

Использовано авансом 7 дней отпуска за период работы с " 03 " апреля 2015 г.
Не использовано по " 02 " апреля 2016 г.

Работник кадровой службы Инспектор ОК КО С.А. Ваганова
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

" 12 " апреля 20 16 г.

Расчет оплаты отпуска

| Расчетный период | | Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, руб. |
|------------------|----------|---|
| год | месяц | |
| 1 | 2 | 3 |
| 2015 | апрель | 15500,5 |
| 2016 | май | 12534,2 |
| 2017 | июнь | 11338 |
| 2018 | июль | 15345,48 |
| 2019 | август | 15967,23 |
| 2020 | сентябрь | 15345,48 |
| 2021 | октябрь | 15345,48 |
| 2022 | ноябрь | 15345,48 |
| 2023 | декабрь | 15345,48 |
| 2016 | январь | 15548,5 |
| 2016 | февраль | 12534,28 |
| 2016 | март | 11337,08 |
| Итого | | 171487,19 |

| Количество | | Средний дневной (часовой) заработок, руб. |
|--|--------------------------------|--|
| календарных дней расчетного периода | часов расчетного периода | |
| 4 | 5 | 6 |
| 303 | | 565,96 |

| Количество дней отпуска | | Сумма за отпуск, руб. |
|-------------------------|--------------------|--------------------------|
| использовано авансом | не использовано | |
| 7 | 8 | 9 |
| | 6,99 | 3961,75 |

Расчет выплат

15345

| Начислено, руб. | | | | Удержано, руб. | | | Задолженность, руб. | | Причитается к выплате сумма, руб. |
|-----------------|----|----|---------|--------------------|----|--------|---------------------|------------------|---|
| | | | всего | налог на доходы | | всего | за организацией | за работником | |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 3961,75 | | | 3961,75 | 515,02 | | 515,02 | | | 3446,72 |

К выплате сумма три тысячи четыреста сорок шесть

(прописью)

руб. 72 коп.

(3446 руб. 72 коп.)
(цифрами)

по платежной ведомости (расходному ордеру) №

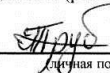
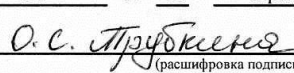
54

от " 12 "

апреля

20 16 г.

Бухгалтер


(личная подпись)
(расшифровка подписи)

Приложение Ж (обязательное)

Копия больничного листа и копия бухгалтерской справки по расчету

больничного листа

ЛИСТОК НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

первичный ☒ продолжение листа нетрудоспособности №
дубликат ☐

О Г А У З С Т Р Е Ж Е В С К А Я Г Б
(наименование медицинской организации)
С Т Р Е Ж Е В О Й С Т Р О И Т Е Л Е Й 1
(адрес медицинской организации)
Дата выдачи 01-06-2015 1027001621129
(ОГРН)

Ф З В Е Р Е В А
И Т А Т Ъ Я Н А
О В А С И Л Ь Е В Н А
(фамилия, имя, отчество нетрудоспособного)
М ☐ Ж ☒ Причина нетрудоспособности 01 код доп код код изм.

19-02-1959 (Дата рождения)
000 СТЭС (место работы-наименование организации)
Основное ☒ По совместительству ☐ №
Дата 1 - - № путевки ОГРН санатория или клиники НИИ
возраст (лет/мес.) родственная связь ФИО члена семьи, за которым осуществляется уход
Поставлена на учёт в ранние сроки беременности (до 12 недель) да ☐ нет ☐
Отметки о нарушении режима Дата - - Подпись врача:
Находился в стационаре: с 18-05-2015 по 01-06-2015
Дата направления в бюро МСЭ: - -
Дата регистрации документов в бюро МСЭ: - -
Установлена/изменена группа инвалидности
Освидетельствован в бюро МСЭ: Подпись руководителя бюро МСЭ:
ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ РАБОТЫ
С какого числа По какое число Должность врача Фамилия и инициалы врача или идентификационный номер Подпись врача
18-05-2015 01-06-2015 Т Е Р А П Е В Т Ш Е Р С Т О Б О Е В А Н А
ПРИСТУПИТЬ К РАБОТЕ с 02-06-2015 Иное: - -
Выдан листок нетрудоспособности (продолжение) № Подпись врача:
000 СТЭС (место работы-наименование организации) Основное ☒ По совместительству ☐
Регистрационный № 70040004851 Код подчиненности 70021
ИНН нетрудоспособного (при наличии) 702201133966 СНИЛС 035-770-352-56
Условия исчисления 44 Акт формы Н-1 от - -
Дата начала работы - - Страховой стаж: 37 лет 08 мес. в т.ч. нестраховые периоды: лет мес.
Причитается пособие за период: с 18-05-2015 по 01-06-2015
Средний заработок для исчисления пособия: 621555 р 24 к. Средний дневной заработок 851 р 45 к.
Сумма пособия: за счет средств работодателя 2554 р 35 к. за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации 10217 р 40 к. Итого начислено 12771 р 75 к.
Фамилия и инициалы руководителя: А С М О Л О В С К И Й В В Подпись:
Фамилия и инициалы гл. бухгалтера: В А Р А К С И Н А М Н Подпись:

Предприятие ООО "Стрежовой теплоэнергоснабжение"
 Сотрудник: Зверева Татьяна Васильевна, таб. №: 2273
 Документ: Больничный лист №179997048273 от 01.06.15
 Причина нетрудоспособности: (01, 02, 10, 11) Заболевание или травма (кроме травм на производстве)
 Начало: 18.05.2015 Окончание: 01.06.2015

Расчетные годы: 2013 и 2014

1. Заработок за расчетные годы.

| Год | Заработок | Предельная величина | Страхователь |
|------|------------|---------------------|----------------------|
| 2013 | 273 668.31 | 568 000.00 | Текущий страхователь |
| 2014 | 347 886.93 | 624 000.00 | Текущий страхователь |

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 621 555.24

2. Расчет среднего заработка

Среднедневной заработок составил: $621\,555.24 / 730 = 851.45$

3. Расчет минимального среднего заработка

МРОТ по состоянию на 18.05.15: 5 965.00

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 196.11

4. Расчет суммы к начислению

Процент оплаты пособия = 100

| № п/п | Начало периода болезни | Окончание периода болезни | Размер среднего дневного заработка | Размер дневного пособия с учетом процента оплаты | Дней всего | Дней оплачиваемых за счет ФСС | Дней оплачиваемых за счет работодателя | Пособие за счет ФСС | Пособие за счет работодателя | Всего начислено |
|--------|------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|------------|-------------------------------|--|---------------------|------------------------------|-----------------|
| 1 | 18.05.2015 | 31.05.2015 | 851.45 | 851.45 | 14 | 11 | 3 | 9365.95 | 2554.35 | 11920.3 |
| 2 | 01.06.2015 | 01.06.2015 | 851.45 | 851.45 | 1 | 1 | 0 | 851.45 | 0 | 851.45 |
| Итого: | | | 0 | 0 | 15 | 12 | 3 | 10217.4 | 2554.35 | 12771.75 |

Приложение И (обязательное)

Копия приказа о предоставлении отпуска по беременности и родам

Форма
Утверждена приказом по учетной политике
ООО «СТЭС» № 1328-Пр от 29.12.2012 г.

Общество с ограниченной ответственностью
«Стрежевой теплоэнергоснабжение»
ООО «СТЭС»

П Р И К А З

г. Стрежевой

19 июня 2015 года

№ 976-от

О предоставлении отпуска по беременности и родам

В соответствии со статьей 255 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Предоставить **Севастьяновой Ульяне Александровне**, и.о. руководителя группы по ремонту жилого фонда, отпуск по беременности и родам на 140 календарных дней с 18 июня 2015 года по 04 ноября 2015 года.

2. Бухгалтерии выплатить **Севастьяновой Ульяне Александровне** пособие по беременности и родам.

ОСНОВАНИЕ: заявление Севастьяновой У.А., листок нетрудоспособности № 167 785 115 798 от 19.06.2015; справка из женской консультации ВК № 328 от 19.06.2015.

И.о. директора

Н.Н.Борысюк

Севастьянова

Приложение К (обязательное)

Копия листа нетрудоспособности (по беременности) и копия бухгалтерской справки по расчету больничного листа

ЛИСТОК НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

первичный ☒ продолжение листа нетрудоспособности №

дубликат ☐

О Г А У З С Т Р Е Ж Е В С К А Я Г Б
(наименование медицинской организации)

С Т Р Е Ж Е В О Й С Т Р О И Т Е Л Е Й 1
(адрес медицинской организации)

Дата выдачи 19-06-2015 10227001621129
(ОГРН)

Ф С Е В А С Т Ъ Я Н О В А
И У Л Ь Я Н А
О А Л Е К С А Н Д Р О В Н А
(фамилия, имя, отчество нетрудоспособного)

22-04-1989 М ☐ Ж ☒ Причина нетрудоспособности 05 код доп код код изм.

000 СТЖС (место работы-наименование организации)

Основное ☒ По совместительству ☐ №

27-08-2015 дата 1 - дата 2 - № путевки - ОГРН санатория или клиники НИИ

по уходу: ☐ возраст (лет/мес.) родственная связь ФИО члена семьи, за которым осуществляется уход

Поставлена на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель) да ☒ нет ☐

Отметки о нарушении режима Дата - - - - - Подпись врача:

Находился в стационаре: с - - - - - по - - - - -

Дата направления в бюро МСЭ: - - - - -

Дата регистрации документов в бюро МСЭ: - - - - - Установлена/изменена группа инвалидности ☐

Освидетельствован в бюро МСЭ: - - - - - Подпись руководителя бюро МСЭ:

ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

| С какого числа | По какое число | Должность врача | Фамилия и инициалы врача или идентификационный номер | Подпись врача |
|----------------|----------------|-----------------|--|----------------------|
| 18-06-2015 | 04-11-2015 | А К У Ш Г И Н | КАЗАКУВА | <input type="text"/> |
| | | П Р Е Д В К | ЛАММЮВ | <input type="text"/> |

ПРИСТУПИТЬ К РАБОТЕ с 05-11-2015 Иное:

Выдан листок нетрудоспособности (продолжение) № Подпись врача:

000 СТЖС (место работы-наименование организации)

Основное ☒ По совместительству ☐

Регистрационный № 40040004851 Код подчиненности 40021

ИНН нетрудоспособного: 402281494645 СНИЛС 136-464-025-53

Условия исчисления ☐ Акт формы Н-1 от

Дата начала работы Страховой стаж: 03 лет 10 мес. в т.ч. нестраховые периоды: лет мес.

Причисляется пособие за период: с 18-06-2015 по 04-11-2015

Средний заработок для исчисления пособия: 888001 р 49 к. Средний дневной заработок 1233 р 34 к.

Сумма пособия: за счет средств работодателя р к. за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации 172667 р 60 к. итого начислено 172667 р 60 к.

Фамилия и инициалы руководителя: АСМОДОВСКИЧ ВВ

Фамилия и инициалы гл. бухгалтера: БАРАКСЧИНА ИИ

Подпись

Подпись

Печать учреждения медико-социальной экспертизы

Печать работодателя

Предприятие ООО "Стрежевой теплоэнергоснабжение"
 Сотрудник: Севастьянова Ульяна Александровна, таб. №: 4811
 Документ: Больничный лист №167785115798 от 25.06.15
 Причина нетрудоспособности: (05) Отпуск по беременности и родам
 Начало: 18.06.2015 Окончание: 04.11.2015

Расчетные годы: 2013 и 2014

1. Заработок за расчетные годы.

| Год | Заработок | Предельная величина | Страхователь |
|------|------------|---------------------|----------------------|
| 2013 | 443 196.90 | 568 000.00 | Текущий страхователь |
| 2014 | 444 802.59 | 624 000.00 | Текущий страхователь |

Всего заработка с учетом предельной облагаемой взносами величины: 888 001.49

2. Расчет среднего заработка

Среднедневной заработок составил: $888\,001.49 / 720 = 1\,233.34$

109 01.06.12

3. Расчет минимального среднего заработка

МРОТ по состоянию на 18.06.15: 5 965.00

Минимальный среднедневной заработок из МРОТ составил: 196.11

4. Расчет суммы к начислению

Процент оплаты пособия = 100

| № п/п | Начало периода болезни | Окончание периода болезни | Размер среднего дневного заработка | Размер дневного пособия с учетом процента оплаты | Дней всего | Дней оплачиваемых за счет ФСС | Пособие за счет ФСС | Всего начислено |
|--------|------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|------------|-------------------------------|---------------------|-----------------|
| 1 | 18.06.2015 | 30.06.2015 | 1233.34 | 1233.34 | 13 | 13 | 16033.42 | 16033.42 |
| 2 | 01.07.2015 | 31.07.2015 | 1233.34 | 1233.34 | 31 | 31 | 38233.54 | 38233.54 |
| 3 | 01.08.2015 | 31.08.2015 | 1233.34 | 1233.34 | 31 | 31 | 38233.54 | 38233.54 |
| 4 | 01.09.2015 | 30.09.2015 | 1233.34 | 1233.34 | 30 | 30 | 37000.2 | 37000.2 |
| 5 | 01.10.2015 | 31.10.2015 | 1233.34 | 1233.34 | 31 | 31 | 38233.54 | 38233.54 |
| 6 | 01.11.2015 | 04.11.2015 | 1233.34 | 1233.34 | 4 | 4 | 4933.36 | 4933.36 |
| Итого: | | | 0 | 0 | 140 | 140 | 172667.6 | 172667.6 |

Приложение Л
(обязательное)

Копия справки по беременности

СПРАВКА *ВК 328 от 19.06.2015г*

Дана *Евасьянковой Ульяне Александровне 1988г.г.*
23.12.14г. - 4-5 недель

в том, что она встала на учёт в женской консультации в ранний срок беременности

Справка дана для предъявления *в бухгалтерию по месту работы*

Председатель ВК: *Н.С. зав. мед. ЧО. В. Лавина* 

Подпись врача: *акушер-гинеколог Н.Ф. Козырева* 